

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

**AMMARA KHAIRANI LUBIS
NIM. 51153156**

**Program Studi
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2019

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Ilmu Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Oleh:

**AMMARA KHAIRANI LUBIS
NIM. 51153156**

**Program Studi
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2019

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ammara Khairani Lubis
NIM : 51153156
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 29 April 1998
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Jalan Sidorukun No. 152 Medan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MEDAN”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 17 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,

Ammara Khairani Lubis
NIM. 51153156

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KOTA MEDAN**

Oleh:

Ammara Khairani Lubis
NIM. 51153156

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 17 Mei 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Hendra Harmain, S.E., M.Pd
NIP. 197305101998031003

Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I
NIP. 198904262019031007

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah, M.Ag
NIP.197601262003122003

PENGESAHAN

Skripsi berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MEDAN”** an. Ammara Khairani Lubis, NIM 51153156 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada tanggal 02 Juli 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 15 Juli 2019
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua

Sekretaris

Muhammad Irwan Padli Nst, ST, MM

NIP. 1975 0213 200604 1 003

Imsar, M.Si

NIP. 1987 0303 201503 1004

Anggota

1. Hendra Harmain, S.E., M.Pd

NIP. 197305101998031003

2. Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I

NIP. 1989 0426 201903 1007

3. Dr. Andri Soemitra, MA

NIP. 1976 0507 200604 1002

4. Aqwa Naser Daulay, S.E.I, M.Si

NIB. 1100000091

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Dr. Andri Soemitra, MA

NIP. 1976 0507 200604 1002

ABSTRAK

Skripsi berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan”**. Atas nama Ammara Khairani Lubis. Di bawah bimbingan **Hendra Harmain S.E., M.Pd** sebagai Pembimbing I dan **Muhammad Lathief Ilhamy Nasution M.E.I** sebagai Pembimbing II.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang kurang baik yang ditandai dari target kerja yang tidak tercapai karena pegawai sering menunda pekerjaan dan terjadi penumpukan kegiatan. Hal tersebut disebabkan oleh kemampuan dan pengetahuan pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya, pelanggaran jam kerja, lingkungan dan suasana kerja yang tidak kondusif. Kinerja pegawai yang rendah akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik dan akan mendapat kritikan dari masyarakat, sehingga mengurangi nilai positif organisasi di mata publik. Fenomena tersebut harus segera ditanggulangi agar tidak mengganggu pada proses pencapaian tujuan organisasi dengan melalui kompetensi yang sesuai, disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 56 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* dengan pengukuran *skala likert*. Data diproses melalui *program spss versi 25.0* dengan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Dari hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dari hasil uji F membuktikan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan dengan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel yaitu $(30,381 > 2,799)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Selain itu, variabel kompetensi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja*

ABSTRACT

Thesis entitled **“The Influence of the Competence, Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Communication and Information Service of Medan City”**. On behalf of Ammara Khairani Lubis. Under the guidance of **Hendra Harmain S.E., M.Pd** as Advisor I and **Muhammad Lathief Ilhamy Nasution M.E.I** as Advisor II.

The problem examined in this study is the poor performance of employees which is marked by a work target that is not achieved because employees often postpone work and activities occur. This is caused by the ability and knowledge of employees who are not in accordance with their fields, violations of working hours, environment and working conditions that are not conducive. Low employee performance will affect the quality of public services and will get criticism from the public, thereby reducing the positive value of the organization in the public eye. This phenomenon must be addressed immediately so as not to disturb the process of achieving organizational goals through appropriate competencies, high discipline and a good work environment.

The purpose of this study was to determine the effect of competencies, disciplines and work environment on the performance of employees at the Communication and Information Office of Medan City. This study uses a quantitative approach and uses primary data through distributing questionnaires to employees of the Medan Communication and Information Office. The population in this study were 56 respondents with sampling techniques using saturated sampling with Likert scale measurements. Data is processed through the SPSS version 25.0 program with technical multiple linear regression analysis. The results of the study showed that competence, discipline and work environment had a positive and significant effect on the performance of employees at the Communication and Information Office of Medan City. The results of t test prove that partially the variables of competence, discipline and work environment have a significant effect on employee performance. Then from the results of the F test proves that competence, discipline and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of employees in the Communication and Informatics Office of the City of Medan with F-count values greater than F-table that is $(30,381 > 2,799)$ with a significance value of $0,000 < 0,05$. Based on the results of the analysis, it can be concluded that competencies, disciplines and work environments have a significant influence both partially and simultaneously on the performance of employees at the Communication and Information Office of Medan City. In addition, the competency variable is a variable that has the greatest influence on the performance of employees at the Communication and Information Office of Medan City.

Keywords: *Perfomance, Competence, Discipline and Environment Work*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirrabbi'l'alamiin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberi limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatankekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan”**. Serta shalawat dan salam penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia sepanjang Zaman.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu penulis di dalam menyusun skripsi ini kepada::

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
2. Ayahanda **Khairul Saleh Lubis, ST** dan Ibunda **Sumiati Seno, ST** yang telah memberikan dukungan baik melalui do'a maupun materil yang tak terhingga jumlahnya hingga saat ini.
3. Adik – adik tersayang **Hadzrul Ananta Fazri Lubis, Yara Armayanisa** dan **Amira Azzahra Lubis** yang telah memberikan do'a dan semangat kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Andri Soemitra, MA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Ibu **Dr. Marliyah, MA** selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

7. Bapak ***Imsar M.Si*** selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
8. Bapak ***Dr. Muhammad Ridwan, MA*** selaku Pembimbing Akademik.
9. Kedua pembimbing skripsi saya yaitu Bapak ***Hendra Harmain, S.E., M.Pd*** selaku Pembimbing Skripsi I, dan kepada Bapak ***Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I*** selaku Pembimbing Skripsi II.
10. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
11. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan beserta jajarannya yang telah bersedia membantu penulis untuk melaksanakan penelitian.
12. Teman – teman seperjuangan ***Ekonomi Islam D 2015*** yang telah berjuang bersama dan saling memberikan semangat dan bantuan satu sama lain.
13. Kepada teman – teman tersayang **Ayu, Awa, Kiky, dan Yaumil** yang telah do'a serta saling menguatkan satu sama lain.
14. Kepada teman – teman Kamar Dua tersayang **Darmayanti, Aulia Rizky, Hafiza, Ajizah dan Isna** yang saling memberikan do'a dan dukungan.
15. Terima kasih kepada seluruh teman dan sahabat serta pihak – pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang selalu mendukung, mendo'akan serta membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasih, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu dan sahabat yang telah membantu dan mendukung penulis. Semoga yang diberikan menjadi amal shalih. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna demi kesempurnaan penelitian ini dan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua.

Medan, 17 Mei 2019

Penulis,

Ammara Khairani Lubis
NIM. 51153156

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	i
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Pegawai	13
B. Kompetensi	17
C. Disiplin.....	23
D. Lingkungan Kerja.....	28
E. Penelitian Terdahulu	33
F. Kerangka Teoritis.....	35
G. Hipotesa.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian	38
D. Data Penelitian	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Definisi Operasional	41
G. Teknik Analisa Data	42

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Diskominfo Kota Medan	47
B. Deskripsi Data Penelitian	54
C. Uji Persyaratan Analisis	61
D. Uji Asumsi Klasik	67
E. Analisis Regresi Berganda.....	70
F. Uji Hipotesis	71
G. Interpretasi Hasil Penelitian	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	84
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA	86
-----------------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	89
-----------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1.1 Hasil pra-riset Kinerja Pegawai Diskominfo Kota Medan	3
1.2 Jenjang Pendidikan Terakhir Pegawai Diskominfo Kota Medan.....	5
1.3 Hasil pra-riset Kompetensi Pegawai Diskominfo Kota Medan.....	6
1.4 Hasil pra-riset Disiplin Pegawai Diskominfo Kota Medan	7
3.1 Jumlah Sampel Penelitian pada Diskominfo Kota Medan	39
3.2 Pengukuran Skala Likert.....	41
3.3 Definisi Operasional	41
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
4.5 Skor Kuesioner untuk Variabel Kompetensi (X_1)	57
4.6 Skor Kuesioner untuk Variabel Disiplin (X_2).....	58
4.7 Skor Kuesioner untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	59
4.8 Skor Kuesioner untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	60
4.9 Hasil Uji Analisis Deskriptif	61
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	62
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin.....	63
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	63
4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	64
4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi	64
4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin.....	65
4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	65
4.17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	66
4.18 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test	67
4.19 Hasil Uji Multikolinearitas	70
4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
4.21 Hasil Uji t.....	72
4.22 Hasil Uji F	74
4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1 Skema Kerangka Teoritis	36
4.1 Lambang Pemko Medan	50
4.2 Struktur Organisasi Diskominfo Kota Medan	52
4.3 Grafik Histogram	68
4.4 Grafik P-Plot	68
4.5 Hasil Analisis Heteroskedastisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1 Kuesioner Penelitian	90
2 Tabulasi Jawaban Kuesioner	94
3 Output Uji Validitas.....	100
4 Tabel Distribusi Nilai t-tabel , r-tabel , dan F-tabel.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan harapan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan dan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya pegawai yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, pegawai dalam menjalankan tugasnya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.¹

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota Medan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang komunikasi dan informatika berdasarkan asas desentralisasi dan tugas

¹Muh Kadarisman, *Manajemen Apatur Sipil Negara*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), h. 42

pembantuan. Tugas dan fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan adalah membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan rumah tangga daerah dalam bidang komunikasi dan informatika serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.²

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola pegawainya. Pentingnya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan dan pencapaian tujuan instansi, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Moeheriono bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai di dalam sebuah organisasi berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugas yang didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja.³

Para pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga pengambilan keputusan terbaik dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan menunjukkan kinerja dan kemampuannya dalam menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Pengukuran kinerja akan memberikan informasi situasi dan posisi relatif terhadap target atau mengetahui apakah perencanaan dan aktivitasnya secara optimal telah dijalankan.⁴

Sebuah instansi atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi tersebut. Masalah sumber daya manusia yang merupakan masalah intern dari

²Diskominfo Kota Medan, *Tugas dan Fungsi*, (<http://diskominfo.pemkomedan.go.id/>), Diakses pada tanggal 07 Januari 2019.

³Moeheriono, *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 95

⁴Sunarji Harahap, *Kewirausahaan: Pendekatan Integratif*, (Medan: Yayasan Wakaf Al-Mu'aqin, 2016), h. 165

suatu instansi atau organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.⁵

Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat memberikan rasa puas kepada masyarakat dalam hal pelayanan publik. Kinerja pegawai yang sepenuhnya harus memberikan mutu profesionalitasnya yang terbaik untuk masyarakat. Akan tetapi, hal itu belum begitu mendapat hasil yang maksimal dan respon yang puas dari masyarakat. Kinerja pegawai belum mencapai hasil yang diharapkan karena para pegawai sering menunda pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan kegiatan pada triwulan-triwulan akhir. Pegawai juga mengakui bahwa banyak dari mereka yang belum dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditentukan dan sering terjadi keterlambatan penyerahan tugas. Kemudian, berdasarkan hasil data pra-riset yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 04 Januari 2019 dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

Tabel 1.1
Hasil pra-riset mengenai Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Dimensi	Baik		Buruk	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
Kualitas	15	50 %	15	50 %
Kuantitas	14	46,67 %	16	53,33 %
Ketepatan Waktu	16	53,33 %	14	46,67 %
Kerja Sama	17	56,67 %	13	43,33 %

(Sumber data: hasil data pra-riset, 2019)

Dilihat dari hasil tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mendapat hasil yang baik dan belum mencapai target yang ditentukan. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas sehingga terjadi penumpukan tugas, belum dapat mencapai target kerja, tidak dapat

⁵Isnaini Harahap, Sri Sudiarti dan Hijja Mardhiya Nasution, "Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara", *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 4, No. 1, 2019, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, h. 68

menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, pelanggaran ketentuan jam kerja, kurang kerja sama serta rendahnya tingkat inisiatif dan kreatifitas pegawai dalam bekerja diduga menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang rendah akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik dan mendapat kritikan dari masyarakat, sehingga akan mengurangi citra dan nilai positif organisasi di mata publik.

Mengacu pada upaya memenuhi tuntutan pembangunan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai baik pada aspek kualitas maupun kuantitas kerja agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan dalam membangun kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang memuaskan dapat melalui membangun kompetensi yang positif antar pegawai, penerapan disiplin pegawai dalam bekerja, dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sebuah instansi atau organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta berusaha untuk mengelola organisasi. Menurut Susanto, kompetensi adalah segala bentuk perwujudan, ekspresi dan representasi dari motif, pengetahuan, sikap, dan perilaku utama pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik.⁶ Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian, pengetahuan, serta memiliki keterampilan.⁷

Karena sumber daya manusia merupakan aset utama dan terpenting dalam menjalankan pengelolaan dan operasional organisasi, maka kualifikasi sumber daya manusia baik latar belakang pendidikan maupun pengalaman di bidangnya akan menentukan keberhasilan penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi.

⁶Choirul Saleh, *et.al.*, *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Apatur*. (Malang: UB Press, 2013), h. 18

⁷*Ibid.*, h.19

Apabila dilihat dari kualifikasi atau latar belakang pendidikan, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan belum memiliki struktur kepegawaian yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dan pra-riset pada 02 Januari 2019 kepada pegawai, masalah utama terlihat pada latar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan jabatan pegawai, dimana hanya 15 orang pegawai atau sekitar 26,78% yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti lulusan hukum, ekonomi, manajemen, pemerintahan, ilmu komunikasi, elektro, ilmu komputer, teknik informatika.

Tabel 1.2
Jenjang Pendidikan Terakhir Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

No.	Jenjang Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian	Bidang Ilmu				
		Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Komunikasi	Komputer/ Informatika	Telekomunikasi	Teknik Mesin /Elektro	Lainnya
1.	Magister (S-2)	8	-	-	-	-	6
2.	Sarjana (S-1)	33	1	3	3	2	17
3.	Diploma-III (D-III)	5	-	8	-	-	3
4.	SMA	10	-	-	-	-	13
Jumlah		56	1	11	3	2	39

(Sumber data: Bagian Umum dan Kepegawaian Diskominfo Kota Medan, 2019)

Berdasarkan tabel di atas, saat ini Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan masih memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tidak saling mendukung dengan jabatannya. Sebagai contoh, pegawai dengan lulusan ilmu sosial ditempatkan pada bidang pengolahan data dan statistik, lulusan pertanian ditempatkan di bidang kepegawaian, hukum ditempatkan di bidang alat persandian, lulusan ekonomi di tempat di bidang aplikasi dan pengembangan informatika, kemudian jabatan fungsional seperti bagian pengelola kearsipan, juga dijabat oleh lulusan teknik. Dari penjelasan tersebut dinyatakan bahwa kompetensi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan kurang sesuai. Hal

ini diperkuat dengan hasil pra-riset kepada pegawai tentang masalah kompetensi pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan, sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil pra-riset mengenai Kompetensi Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Dimensi	Baik		Buruk	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
Pengetahuan	17	56,67%	13	43,33 %
Pemahaman	18	60 %	12	40 %
Kemampuan	16	53,33%	14	46,67 %
Sikap	19	63,33 %	11	36,67 %

(Sumber data: hasil data pra-riset, 2019)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa kompetensi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan terdapat masalah seperti ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai dan pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan laporan harian. Nilai tersebut terletak pada dimensi kemampuan dan pengetahuan dengan persentase masing – masing sebesar 46,67% dan 43,33%. Buruknya nilai kemampuan dan pengetahuan dikarenakan banyak pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Selain itu, pegawai jarang memunculkan inisiatif dan ide baru untuk kemajuan organisasi. Ada beberapa pegawai pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan atau ijazah akademiknya saja, tetapi pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja di jabatan tersebut kurang baik, sehingga pegawai belum dapat memiliki kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Akibatnya, instansi belum mencapai hasil kinerja pegawai yang memuaskan.

Selain kompetensi, disiplin juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sulistiyani, disiplin merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi.⁸ Pegawai yang kurang

⁸Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 236

memperhatikan kedisiplinan, akan memiliki kinerja yang rendah. Untuk mengetahui masalah kedisiplinan pegawai, maka peneliti melakukan pra-riset kepada 30 orang pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

Tabel 1.4
Hasil pra-riset mengenai Disiplin Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Dimensi	Baik		Buruk	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
Ketepatan Waktu	18	63,33%	12	36,67 %
Ketaatan	16	53,33 %	14	46,67 %
Tanggung Jawab	17	56,67 %	13	43,33 %
Penggunaan Peralatan Kantor	19	66,67 %	11	33,33 %

(Sumber data: hasil data pra-riset, 2019)

Berdasarkan tabel 1.4, tingkat disiplin pegawai masih dikatakan kurang baik. Hal ini terlihat dari keterlambatan masuk kerja, pelanggaran ketentuan jam kerja, tidak menggunakan waktu bekerja dengan baik, dan masih ada pegawai yang tidak paham dan taat terhadap peraturan organisasi. Keterlambatan tersebut mengakibatkan pelayanan terhadap masyarakat menjadi terhambat dan berjalan dengan lambat. Pegawai juga sering mengabaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pencapaian target kerja tidak tercapai dan terjadi penumpukan kegiatan. Dapat diartikan bahwa tingkat disiplin pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan masih rendah dan penegasan dalam penerapan peraturan tentang disiplin pegawai masih kurang optimal.

Kedisiplinan diartikan apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.⁹ Namun, beberapa pegawai datang terlambat ke kantor padahal jam masuk kerja adalah pukul 08.00 WIB. Pada jam pulang pun terdapat beberapa pegawai yang pulang lebih dulu dari jam yang ditentukan yaitu pukul 16.00 WIB.

⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1997), h. 213

Selain kompetensi dan disiplin, faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Supardi, lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah dalam bekerja.¹⁰ Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan adanya sikap saling menghargai sesama rekan kerja, antara atasan dan bawahan, perhatian dan merasa menjadi bagian dari organisasi yang akan berdampak pada kepuasan bagi pegawai.¹¹ Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mengakibatkan pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada kepala Bagian Kepegawaian Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan pada tanggal 03 Januari 2019, diketahui bahwa kerjasama yang fungsional antar sesama rekan kerja di instansi masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya pegawai yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama tim yang harusnya menjadi suatu kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Selain itu, keterlambatan pengumpulan tugas harian dan mingguan kepada atasan mengakibatkan penumpukan tugas. Keterlambatan tersebut akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri pegawai sehingga memunculkan sedikit masalah di antara sesama rekan kerja. Ruang kerja yang kurang kondusif memunculkan rasa tidak nyaman pegawai karena pegawai lain yang keluar masuk ruangan dengan sembarangan yang mengakibatkan ruang kerja menjadi ramai, sehingga pegawai lain merasa sulit berkonsentrasi dalam bekerja.

Kondisi fisik instansi yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ukuran dan tata letak ruang kerja mereka yang belum sesuai dan kurang luas mengakibatkan tumpukan tugas pegawai mengganggu pegawai lain, suasana

¹⁰Nur Susilaningsih, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)", *Jurnal Excellent*, Vol.1 No. 2, STIE AUB Surakarta, 2008, h. 4

¹¹*Ibid.*, h. 5-6

kerja yang kurang nyaman serta pencahayaan dan sirkulasi udara kurang baik. Kemudian, belum tersedianya musholla, jaminan kesehatan serta jenjang karir yang menarik menandakan belum adanya fasilitas yang memadai. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja pegawai.

Fenomena - fenomena di atas merupakan penyebab menurunnya kinerja pegawai sehingga hasil dan prestasi kerja kurang optimal. Menurut Hasbidin, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan pegawai, disiplin, kompetensi, motivasi, kompensasi, stres kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan budaya kerja di dalam organisasi.¹²

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai kurang optimal dalam melakukan pelayanan publik kepada masyarakat dan belum mendapat respon baik. Target kerja yang belum tercapai sehingga terjadi penumpukan kegiatan. Hal ini berarti kinerja pegawai masih kurang optimal.
2. Keahlian dan keterampilan pegawai masih kurang baik karena pekerjaan dan penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikannya.
3. Pelanggaran ketentuan jam kerja yang dilakukan pegawai seperti keterlambatan masuk kerja, keterlambatan dalam pelayanan dan penyerahan tugas, serta kurangnya ketegasan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

¹²Hasbidin, “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan”, *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 2, No. 1, 2017, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, h. 99

4. Kerjasama dan kebersamaan yang fungsional sesama rekan kerja kurang terjalin dengan baik sehingga hasil kerja pegawai menjadi rendah. Suasana kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif serta fasilitas yang kurang memadai pada lingkungan kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini dibatasi agar dapat membahas lebih tuntas dan mencapai sasaran, yaitu sebagai berikut:

1. Fokus penelitian ini adalah kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja.
2. Penelitian ini dilakukan hanya kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
3. Kinerja pegawai diukur dari pelayanan yang dilakukan pegawai kepada masyarakat, seperti kepengurusan surat izin rekomendasi usaha, program pelayanan internet, kegiatan pameran, pengawasan warung internet, sosialisasi, dan pelatihan kepada masyarakat.
4. Kompetensi diukur dari kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan, kesesuaian pembagian tugas dengan bidang pegawai, serta tingkat kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam jabatannya.
5. Disiplin diukur dari kemampuan pegawai dalam memahami peraturan yang ada, ketepatan waktu dalam bekerja,
6. Lingkungan kerja diukur dari kenyamanan dan suasana kerja yang ada seperti kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, kelengkapan peralatan kerja, kerjasama dan hubungan sesama rekan kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan?

2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan?
4. Apakah kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dan sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu yang sudah diperoleh untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

b. Bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Memberikan salah satu informasi sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

c. Bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Sebagai penambah informasi dan wawasan tentang penelitian. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, khususnya pada program studi Ekonomi Islam.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan menjadi sumber informasi pihak lain yang ingin mengembangkan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian

Menurut Ricardianto, kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹³

Menurut Kasmir, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.¹⁴

Menurut Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.¹⁵

Menurut Schermerhon, kinerja adalah ukuran dan kuantitas dari kualitas tugas yang dicapai oleh individu atau kelompok. Dalam melaksanakan pekerjaan, diharapkan hasil kerja dapat terukur secara jelas, seberapa sering pekerjaan itu dilakukan, baik atau buruk dari suatu pekerjaan disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan.¹⁶

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang mencerminkan seberapa baik seseorang tersebut memenuhi persyaratan dalam sebuah pekerjaan.

¹³Prasadja Ricardianto, *Human Capital Management*, (Bogor: IN MEDIA, 2014), h. 67

¹⁴Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2016), h. 182

¹⁵Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 34

¹⁶Ricardianto, *Human Capital Management*, h. 68

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya dengan tujuan untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.¹⁷

Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Di dalam Al-Qur'an, juga membahas tentang kinerja pegawai yang baik seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97, yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

*“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (QS. An-Nahl: 97)*¹⁸

Maksud dari ayat tersebut adalah dalam dunia kerja seorang pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, agar mendapatkan balasan yang sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Pegawai dengan penyelesaian pekerjaan yang tepat, terarah dan tuntas akan membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Dalam proses tersebut, pemimpin berperan penting dalam menilai dan menyeleksi pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan tingkat kemampuannya.¹⁹

¹⁷Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, *Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 3, No. 2, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2016, h. 263

¹⁸Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2000), h. 278

¹⁹Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 139

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu: ²⁰

- a. Faktor individual, meliputi keterampilan, pengetahuan, kemampuan, percaya diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dukungan yang diberikan manajer sebagai *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan, kekompakan dan keeratan sesama anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan kerja eksternal dan internal. Lingkungan kerja dengan suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

3. Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator – indikator dalam kinerja, yaitu: ²¹

a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan pegawai melalui suatu proses tertentu sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Target kerja yang

²⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 202

²¹*Ibid.*, h. 208

telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

c. Waktu

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Kesiapan dalam mematuhi peraturan organisasi dengan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja serta jumlah kehadiran.

d. Kerjasama

Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mencapai hasil yang sebesar-besarnya.

4. Tujuan Kinerja

Penilaian kinerja sebagai alat untuk membantu pegawai dalam mengelola kinerjanya. Sehingga kinerja mempunyai tujuan yang berindikator luas yaitu sebagai berikut: ²²

- a. Untuk memperbaiki pekerjaan pekerja dengan memberikan bantuan agar pekerja dapat mewujudkan dan menggunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal serta melaksanakan misi organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan.
- b. Untuk mendapatkan informasi yang digunakan sebagai dasar melakukan promosi, menegakkan disiplin, menghindari pekerjaan yang keliru, dan pemberian penghargaan.
- c. Untuk mewujudkan sikap saling pengertian dalam mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi, menyusun program pengembangan pribadi dan karier, program pelatihan pegawai sehingga hasil kepuasan kerja dapat diketahui.

²²Ricardianto, *Human Capital Management*, h. 73

- d. Untuk menyusun tindakan sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan.

B. Kompetensi

1. Pengertian

Secara etimologi, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara terminologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pegawai yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.²³

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.²⁴

Menurut Becker, Huselid & Ulrich, kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan ataupun karakteristik kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya.²⁵

Menurut Watson Wyatt, kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi, prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasi.²⁶

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan

²³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 202

²⁴Undang-Undang RI. *Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. (Bandung: Citra Umbara, 2007), h. 4

²⁵Yusniar Lubis, *et.al. Manajemen Riset dan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 54

²⁶H. Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2015), h. 242

perilaku individu dalam memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaannya sehingga ia mampu untuk melakukan pekerjaan dengan mencapai hasil yang optimal.

Kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh sikap kerja dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Sikap kerja menunjukkan bahwa pegawai mampu berada di lingkungan kerja karena memiliki nilai dan karakteristik kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan dan lingkungannya.²⁷

Kompetensi mempunyai peranan yang penting karena kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dapat tercapai apabila didukung oleh pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi.

Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan kinerja organisasi didasarkan pada bagaimana manajemen organisasi merespon kondisi eksternal dan internal dengan tolak ukur tertentu yang akan dapat diketahui berapa tingkat perubahan dan kemampuan untuk mengantisipasinya.²⁸

Para pemimpin atau manajer harus selektif dalam memilih dan menilai para pegawainya, mereka adalah seorang yang berkompeten dibidangnya, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya. Seperti yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah, Rasulullah bersabda:

²⁷Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 244

²⁸Fatchur Rohman, "Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP di Kabupaten Jepara", *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 15, No. 1, Universitas Jember, 2010, h. 64

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ, كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَارَسُولُ اللَّهِ قَالَ: إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. (أَخْرَجَهُ الْبُخَارِيُّ فِي كِتَابِ الرِّقَاقِ)

Artinya:

“Dari Abu Hurairah r.a. berkata, Rasulullah SAW bersabda: Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya: ”Bagaimanakah menyia-nyiakannya, hai Rasulullah?” Rasulullah SAW menjawab: “Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”. (HR. Imam Bukhari).²⁹

Nabi Muhammad SAW menyebutkan tentang salah satu pertanda akan datangnya hari kiamat adalah bilamana amanah atau kepercayaan diserahkan kepada yang bukan pada ahlinya. Manusia memiliki keahlian yang berbeda-beda. Idealnya seorang manusia harus mengerjakan sesuatu sesuai dengan kemampuannya. Jika ia melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya, maka pekerjaan tersebut akan berantakan.³⁰

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, yaitu:³¹

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka mampu dalam melakukan sesuatu dan dikerjakan dengan mudah.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran penting dalam kompetensi, seperti berbicara di depan umum. Dengan keterampilan berbicara,

²⁹Buya H. M. Alfis Chaniago, *Indeks Hadits dan Syarah*, (Jakarta: Alfonso Pratama, 2008), h. 168

³⁰*Ibid*

³¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Pers, Ed. 5, Cet. 11, 2016), h. 283

kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi akan meningkat.

c. Pengalaman

Pengalaman adalah elemen kompetensi yang perlu. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu dengan merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungannya.

e. Motivasi

Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan menemukan peningkatan akan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang memengaruhi kinerja.

f. Isu Emosional

Kondisi emosional seseorang berpengaruh dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik. Gangguan emosional seperti rasa takut dan malu dapat menurunkan penampilan kerja.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, dan motivasi kerja yang akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

3. Indikator Kompetensi

Kompetensi memiliki beberapa indikator – indikator, yaitu: ³²

- a. Pengetahuan (*knowledge*), adalah kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi pemerintahan.
- b. Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman berpikir yang dimiliki oleh individu. Misalnya, pegawai dalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien.
- d. Sikap (*attitude*), adalah sikap atau kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- e. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (kejujuran, keterbukaan, komunikasi, dan kreativitas).
- f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.

4. Tujuan Kompetensi

Penggunaan kompetensi dalam organisasi pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu:

- a. Pembentukan pekerjaan;
- b. Evaluasi pekerjaan dan sistem imbal jasa;

³²Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 204-205

- c. Rekrutmen dan seleksi;
- d. Pembentukan dan pengembangan organisasi;
- e. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai.³³

5. Jenis - jenis Kompetensi

Agar organisasi mampu memahami bagaimana pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, organisasi dapat menelaah melalui beberapa jenis kompetensi sebagai berikut:³⁴

- a. Kompetensi Intelektual, adalah kemampuan seseorang untuk berpikir secara jernih dalam memecahkan masalah - masalah, mengemukakan gagasan, dan membuat suatu perencanaan. Kompetensi intelektual ini dapat dibentuk dengan proses pembelajaran, baik melalui program pendidikan, pelatihan maupun pemberian pengalaman dalam penugasan.
- b. Kompetensi Emosional, adalah perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- c. Kompetensi Fisik, adalah perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
- d. Kompetensi Sosial, adalah perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak dapat terpisahkan dari lingkungan sosial.
- e. Kompetensi Spiritual, adalah pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah – kaidah dalam keagamaan.

³³Parulian Hutapea dan N. Thoha. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 16

³⁴Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 245

C. Disiplin

1. Pengertian

Menurut Singodimedjo, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.³⁵

Menurut Darsono dan Siswandoko, disiplin merupakan suatu perilaku taat terhadap aturan dan norma yang berlaku, yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang diberikan dan berbasis pada kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab, kesiapan menerima sanksi dan pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan.³⁶

Menurut Fahmi, disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan. Disiplin adalah ketepatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan.³⁷

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma – norma yang telah ditentukan oleh organisasi.

Disiplin menjadi bagian yang penting dalam mempengaruhi kinerja, karena semakin baik disiplin seorang pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang selalu menerapkan kedisiplinan saat bekerja, akan memiliki kualitas yang lebih baik. Pegawai akan lebih cermat dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi maupun pegawai. Bagi organisasi, adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan

³⁵Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 86

³⁶Supomo dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Yrama Widya, 2018), h. 113

³⁷Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), h. 65

tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.³⁸

Tindakan disiplin digunakan untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan kerja. Jika peraturan organisasi diabaikan, maka pegawai dianggap memiliki disiplin yang buruk.³⁹ Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi, karena tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, maka organisasi sulit untuk mewujudkan harapan dan tujuannya.

Menegakkan disiplin adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja. Seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya.⁴⁰ Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-'Ashr ayat 3 sebagai berikut:

الْصَّلَاحِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا

Artinya:

*“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”. (Q.S. Al – ‘Ashr: 3)*⁴¹

Setiap pegawai harus menggunakan waktu kerja yang telah dikhususkan untuknya, sehingga akan tercipta suasana kerja yang nyaman, tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Tidak boleh menggunakannya untuk urusan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal.

³⁸Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 88

³⁹Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research Ed.1*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 5

⁴⁰Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan”. *Jurnal Islamiconomic*. Vol. 7, No. 1, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2016, h. 91

⁴¹Al-Qur'an dan Terjemahan, *Mushaf Al-Qur'an*, (Jakarta: Pustaka Agung Harapan, 2006), h. 289

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin, yaitu: ⁴²

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk organisasi.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri sendiri, ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai.

f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Sehingga perlu adanya perhatian.

⁴²Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2016), h. 219

- g. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin:
- 1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja dan mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaannya;
 - 2) Melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya, agar pegawai merasa bangga dengan pujian tersebut;
 - 3) Memberi tahu jika meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dan menginformasikan urusan yang terkait.

3. Indikator Disiplin

Ada beberapa indikator dalam disiplin pegawai, yaitu: ⁴³

a. Ketepatan waktu

Pegawai yang datang ke kantor dengan tepat waktu, tertib dan teratur, dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati – hati dalam menggunakan peralatan kantor menandakan bahwa seseorang memiliki ketelitian dan memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terawat.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Seperti memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, ijin jika tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

⁴³Syarkani, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol. 3, No. 3, Universitas Achmad Yani Banjarmasin, 2017, h. 368

4. Tujuan Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan organisasi. Tujuan dari disiplin adalah:⁴⁴

- a. Tingginya rasa kepedulian, semangat kerja dan inisiatif pegawai dalam pekerjaan terhadap pencapaian organisasi.
- b. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya dan memiliki rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- c. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai sesuai dengan harapan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang.

5. Jenis – jenis Disiplin

Disiplin adalah bentuk pencapaian tujuan organisasi sehingga disiplin semakin berkembang dengan berbagai jenis, yaitu: ⁴⁵

- a. Disiplin Preventif, adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar taat kepada berbagai ketentuan dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin Korektif, adalah kegiatan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan ini berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan, berupa peringatan atau skorsing.
- c. Disiplin Progresif, kebijakan organisasi dengan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran–pelanggaran secara berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

⁴⁴Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 86

⁴⁵Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 216

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian

Menurut Kasmir, lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.⁴⁶

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan penerangan.⁴⁷

Seluruh sarana dan prasarana yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerja.⁴⁸

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif, serta hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.

Dalam Islam, faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini di dalam lingkungan organisasi. Metode seperti ini akan menciptakan seorang pegawai yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

⁴⁶Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 192

⁴⁷Danang Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2015), h. 37

⁴⁸Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 116-118

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.⁴⁹ Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Ali Imran ayat 159, sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya:

*“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya” (Q.S. Ali Imran: 159).*⁵⁰

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas – tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada di dalam lingkungan organisasi, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman.⁵¹

Winardi mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi di dalam menjalankan roda organisasinya. Serta menimbulkan semangat kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

⁴⁹Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, h. 60

⁵⁰Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2000), h. 56

⁵¹Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, h. 62

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.⁵²

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, adalah:⁵³

- a. Warna, memakai warna yang tepat pada alat dan dinding ruangan, akan memengaruhi keadaan jiwa pegawai dan memelihara kegembiraan dalam ketenangan bekerja.
- b. Kebisingan, lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik. Ketenangan lingkungan kerja sangat membantu penyelesaian pekerjaan.
- c. Penerangan, pegawai memerlukan penerangan yang cukup dan baik dalam ruang kerja yang memberikan beberapa keuntungan seperti lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatannya.
- d. Peraturan Kerja, peraturan kerja yang jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk pengembangan karier di organisasi tersebut. Pegawai akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan organisasi dan tujuan individu dengan pasti.
- e. Sirkulasi Udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai. Konstruksi gedung pun dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran

⁵²A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”, *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*. Vol. 3, No. 1, Universitas Pamulang, 2015, h. 112

⁵³Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 38

udara yang lebih baik. Dan volume ruangan harus sebanding dengan jumlah pegawai yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

- f. Keamanan, lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan nyaman. Keamanan yang dimaksudkan adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.
- g. Kebersihan dan tata letak ruang, secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, penataan ruang kerja juga dapat memengaruhi kenyamanan kerja pegawai.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator dalam lingkungan kerja, adalah: ⁵⁴

a. Suasana Kerja

Kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga komunikasi kerja.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan yang harmonis sesama rekan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam suatu organisasi. Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang pegawai akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

⁵⁴*Ibid.*, h. 41

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan pemimpin dengan pegawai yang baik dan harmonis di tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah menaikkan produktivitas dan kinerja pegawai maupun organisasi. Fasilitas kerja yang baik diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja, sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan dan harapan. Pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat mendukung kinerja pegawai.⁵⁵

5. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:⁵⁶

- a. Lingkungan Kerja Fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor–faktor yang berimplikasi pada lingkungan kerja fisik ini, mencakup suhu udara di tempat kerja, tingkat kebisingan di lingkungan kerja, kualitas penerangan dalam area kerja dan mutu udara di sekitar tempat kerja. Selain itu, faktor lain yang dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai, seperti ukuran ruang kerja, penataan ruang kerja, dan privasi.

⁵⁵*Ibid.*, h. 47

⁵⁶Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Adit, 2012), h. 21

- b. Lingkungan Kerja Non Fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja ini tidak bisa diabaikan. Organisasi harus mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar sesama pegawai. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana yang kondusif, kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai dan akan mendukung pegawai untuk memiliki kinerja yang positif.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilaksanakan tentu tidak akan lepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan dan acuan terhadap arah dari penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh **Zuhria Husnia Hasibuan** tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas”. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 55 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada penggunaan variabel dimana penelitian di atas menggunakan stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian perbedaan lokasi penelitian yaitu pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

2. Penelitian yang dilakukan oleh **Muhammad Riyanda** tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 125 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel yang dan lokasi penelitian. Penelitian di atas hanya menggunakan variabel kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

3. Penelitian yang dilakukan oleh **Andi Juned, LCA., Robin Jonathan dan Elfreda Aplonia Lau** tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 100 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan dengan penelitian di atas adalah adanya tambahan penggunaan variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas dengan lokasi penelitian yaitu pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh **Diah Indriani Suwondo dan Eddi Madiono Sutanto** tahun 2015 yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank di Kota Malang)”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier

berganda dengan sampel sebanyak 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada penggunaan variabel bebas dan lokasi penelitian. Penelitian di atas hanya menggunakan dua variabel yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Dan perbedaan lokasi penelitian yaitu Bank di Kota Malang.

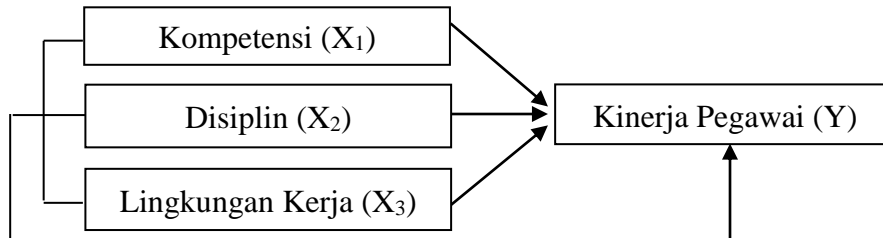
5. Penelitian yang dilakukan oleh **Meri Revita** tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi”. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 31 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada jenis penelitian dan lokasi penelitian. Penelitian di atas menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan lokasi penelitian pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. Sedangkan penggunaan variabel bebas yaitu sama – sama menggunakan variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

F. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Berikut adalah kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini:



(Gambar 2.1. Skema Kerangka Teoritis)

Dari skema di atas, dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompetensi (X₁), variabel Disiplin (X₂) dan variabel Lingkungan Kerja (X₃). Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Disiplin suatu perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai, baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja dalam menjalankan tugasnya. Seperti ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif, serta hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja kelompok, kompetensi antar pegawai, disiplin individu maupun lingkungan kerja, adalah merupakan variabel yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

G. Hipotesa

Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.⁵⁷ Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dibentuk, maka hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut:

⁵⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 96

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
 H_{a1} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
 H_{a2} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
3. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
 H_{a3} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
4. H_{04} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
 H_{a4} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis.⁵⁸

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yang beralamat di Jalan Sidorukun No. 35, Pulo Brayan Darat II, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara, 20239. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2019 sampai dengan selesai.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yang berjumlah 56 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga maka peneliti dapat melakukan dengan sampel yang diambil dari populasi.⁶⁰ Teknik

⁵⁸Sujoko Efferin, et. al., *Metode Penelitian Akuntansi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 47

⁵⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 117

⁶⁰*Ibid.*, h. 118

penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono, *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang biasa dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.⁶¹ Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yang berjumlah 56 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Sampel Penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

No.	Golongan	Jumlah (orang)
1.	Golongan I	0
2.	Golongan II	8
3.	Golongan III	44
4.	Golongan IV	4
Total		56

(Sumber data: diolah, dari Bagian Umum Diskominfo Kota Medan)

D. Data Penelitian

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari organisasi atau instansi yang dapat dibuktikan dengan angka – angka yang akan diolah dan dianalisis sesuai dengan metode analisis sehingga dapat terlihat hasilnya.

2. Sumber Data

Beberapa sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Data Primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

⁶¹*Ibid.*, h. 124

- b. Data Sekunder**, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan dengan mengumpulkan data mengenai sejarah organisasi, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan literatur – literatur yang dikeluarkan serta data lain yang berkaitan dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data – data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan pengumpulan data penelitian melalui:

1. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan berupa sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner merupakan alat pengumpul data dalam bentuk pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis, baik berupa pilihan jawaban pernyataan maupun pertanyaan esai dan diberikan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang terkait dengan hal – hal mengenai tanggapan terhadap variabel yang diteliti.⁶² Daftar pernyataan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kompetensi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Bobot penilai angka kuisoner dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* yaitu metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang terhadap keadaan sosial. Dimana variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel dan kemudian dijadikan tolak ukur untuk menyusun sistem pertanyaan atau pernyataan.⁶³ *Skala likert* yang digunakan untuk menjawab bagian pernyataan dalam penelitian ini memiliki lima kategori, sebagai berikut:

⁶²Budi Trianto, *Riset Modeling: Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian*, (Pekanbaru: Adh-Dhuha Institute, 2016), h. 33

⁶³*Ibid.*, h. 63

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skor (1) minimal menunjukkan penilaian tanggapan paling negatif yang dipilih oleh responden. Sedangkan untuk skor (5) maksimal menunjukkan tanggapan paling positif yang dipilih oleh responden.⁶⁴

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memberikan definisi setiap variabel yang dilibatkan di dalam model penelitian serta indikator – indikator yang menyusun variabel tersebut agar jelas sehingga tidak kehilangan arah dalam penelitian.⁶⁵ Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kompetensi (X ₁)	Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.	a. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) b. Pemahaman (<i>understanding</i>) c. Kemampuan (<i>skill</i>) d. Sikap (<i>attitude</i>) e. Nilai (<i>value</i>) f. Minat (<i>interest</i>)	<i>Skala likert</i>

⁶⁴*Ibid.*, h. 64

⁶⁵*Ibid.*, h. 32

Disiplin (X ₂)	Kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku, baik peraturan tertulis atau tidak tertulis.	a. Ketepatan waktu b. Bekerja dengan teliti c. Tanggung jawab d. Ketaatan terhadap aturan	<i>Skala likert</i>
Lingkungan Kerja (X ₃)	Segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.	a. Suasana kerja b. Hubungan sesama rekan kerja c. Hubungan antara atasan dan bawahan d. Fasilitas kerja	<i>Skala likert</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu d. Kerjasama	<i>Skala likert</i>

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dianalisis menggunakan rumus yang sesuai dengan pendekatan penelitian. Peneliti melakukan pengujian analisis data menggunakan program SPSS versi 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan, yang dapat dilihat dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel, yaitu:

- 1) Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka data dikatakan valid.
- 2) Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka data dikatakan tidak valid.⁶⁶

⁶⁶*Ibid.*, h. 113

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan menghasilkan data yang sama sehingga mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Tingkat reliabilitas suatu konstruk atau variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha*, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.⁶⁷

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi linier berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:⁶⁸

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data penelitian karena data yang berdistribusi normal bisa dianggap dapat mewakili populasi. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output normal plot*. Asumsi normalitas akan terpenuhi jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Uji normalitas juga dapat dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai Sig. pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 (Sig. $> 0,05$), maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual tetap,

⁶⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 130

⁶⁸Trianto, *Riset Modeling: Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian*, h. 119

maka disebut homokedastisitas. Jika berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel bebas dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Multikolinearitas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF). Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis Regresi linear berganda digunakan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang disebut X_1 , X_2 , X_3 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y. Hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat disebut sebagai berikut: ⁶⁹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

⁶⁹*Ibid.*, h. 139

Dimana:	Y	= Kinerja
	a	= Konstanta
	b	= Koefisien Regresi
	X ₂	= Disiplin
	X ₁	= Kompetensi
	X ₃	= Lingkungan Kerja
	e	= Tingkat kesalahan

4. Uji Hipotesis

Sebuah model regresi sudah memenuhi syarat asumsi klasik, maka akan digunakan untuk menganalisis melalui pengujian hipotesis yaitu: ⁷⁰

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui secara masing – masing atau secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing – masing variabel bebas dengan nilai t-tabel dalam tingkat error/signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima
- 2) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja) secara bersama – sama atau secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat error/signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

⁷⁰*Ibid.*, h. 145

Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima
- b. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima
- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila determinasi (R^2) semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas (kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

B. Gambaran Umum Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Organisasi Pemerintah Kota Medan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan No. 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan dan Peraturan Daerah Kota Medan No. 2 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan No. 3 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan. Dan Peraturan Walikota Medan Nomor 56 Tahun 2017 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Dinas Informasi dan Pengelola Data Elektronik Kota Medan merupakan Instansi yang dibentuk dari kantor Informasi dan Komunikasi Kota Medan dan Kantor Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Tugas utamanya adalah melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang informasi komunikasi dan pengolahan Data Elektronik.

Menindaklanjuti Instruksi Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 5 Tahun 1992 perihal pembentukan Kantor Pengolahan Data Elektronik di seluruh Indonesia diterbitkan melalui Surat Keputusan Walikota Madya KDH Tk. II Medan No. 061/1254/SK/1992 tanggal 20 Juli 1992 tentang pembentukan Kantor Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Kemudian dalam perkembangannya, diterbitkan pula Perda Kodati II Medan No. 17 Tahun 1996 Tanggal 15 Februari 1996 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja kantor pengolahan kantor data elektronik Kota Madya Daerah Tk. II Medan yang ditindaklanjuti dengan Surat Keputusan tentang pembentukan Kantor Pengolahan Data Elektronik Kodati II Medan yang sekaligus mencabut dan mengganti Surat Keputusan No. 061/1254/SK/1991.

Berdasarkan keputusan Presiden RI No. 50 Tahun 2000 tanggal 07 April 2000 tentang Tim Koordinasi Telematika Indonesia dan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI No. 141/M.PAN/4/2000 tanggal 20 April

2000 Perihal Tim Koordinasi Telematika Indonesia telah dinyatakan bahwa kantor PDE Kabupaten/Kota adalah perpanjangan Tim Koordinasi Telematika Indonesia di daerah dan harus diberdayakan. Selanjutnya dalam reorganisasi Kelembagaan Pemko Medan dalam pelaksanaan Otonomi Daerah sesuai dengan UU No. 22 Tahun 1999 dibentuk kembali Kantor Pengolahan Data Elektronik Kota Medan dengan berdasarkan kepada Perda Kota Medan No, 5 Tahun 2001 tanggal 26 Juni 2001 tentang pelaksanaan Perda Kota Medan No. 5 Tahun 2001 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknik di lingkungan Pemerintah Kota Medan. Seperti halnya Kantor Informasi dan Komunikasi Kota Medan sebelumnya adalah instansi vertikal yaitu eks Departemen Penerangan Kota Medan. Seperti dimaklumi pada saat Presiden RI Abdurrahman Wahid mengumumkan susunan Kabinet Persatuan pada tanggal 26 Oktober 1999 maka Departemen RI dilikuidasi. Sejalan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah melalui UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dibentuk lembaga yang mengakodominir eks Departemen di Daerah, seperti halnya pembentukan Kantor Informasi dan Komunikasi Kota Medan.

Hingga terakhir dilakukan penggabungan Kantor Informasi dan Komunikasi Kota Medan dengan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan menjadi Dinas Informasi dan Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan No. 35 tahun 2002. Selanjutnya dengan ditetapkan Peraturan Daerah Kota Medan No. 3 tahun 2009 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan, Dinas Infokom dan PDE Kota Medan menjadi Dinas Kominfo Kota Medan dengan Tugas Pokok dan Fungsi tertuang dalam Peraturan Walikota No. 20 Tahun 2010. Selanjutnya berdasarkan Peraturan pemerintah RI No. 18 tahun 2016 tentang perangkat Daerah sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 232 Ayat (1) UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan digabung dengan Kantor Sandi Kota Medan dan Nomenklatur tidak berubah, tetap Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Urusan Persandian masuk pada salah satu bidang pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yaitu Bidang Persandian.

1. Visi dan Misi

a. Visi

Visi dapat diartikan sebagai tujuan suatu organisasi atau lembaga dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuannya tersebut pada masa yang akan datang. Visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita – cita atau impian sebuah organisasi yang ingin dicapai dimasa depan. Visi juga merupakan hal yang sangat krusial bagi organisasi untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang. Visi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan adalah: “***Medan Hebat Komunikasi dan Informatika***”.

b. Misi

Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan atau lembaga dalam mewujudkan visinya. Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan bagi segenap komponen penyelenggara pemerintahan tanpa mengabaikan mandat yang diberikan. Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan adalah:

- 1) Menurunkan kesenjangan akses informasi dan pengetahuan di dalam masyarakat;
- 2) Menyediakan berbagai perangkat lunak aplikasi pelayanan publik dalam bentuk transaksi *online*;
- 3) Mendorong peningkatan penciptaan dan penyediaan konten informasi dan pengetahuan oleh dan tentang Kota Medan;
- 4) Mengembangkan jangkauan, kapasitas dan kehandalan infrastruktur TIK Pemerintah Kota;
- 5) Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di bidang TIK; dan
- 6) Mengembangkan penyediaan media informasi dan pengetahuan alternatif selain berbasis TIK.

2. Makna dan Arti Lambang Pemerintah Kota Medan



(Gambar 4.1. Lambang Pemko Medan)

Arti Lambang Pemko Medan:

- a. 17 biji padi berarti tanggal 17 dari hari Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
- b. 8 bunga kapas berarti bulan 8 dari tahun Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
- c. 4 tiang dan 5 bahagian dari perisai berarti tahun 45 dari Proklamasi Indonesia.
- d. Satu bambu runcing yang terletak di belakang perisai adalah lambang perjuangan Kemerdekaan Republik Indonesia, dan lima bahan-bahan pokok yang terpenting dihadapan bambu runcing berarti memakmurkan serta Keadilan Sosial yang merata ada dihadapankita.
- e. Bintang yang bersinar lima adalah Bintang Nasional yang berarti bahwa hidup penduduk Kota Medan khususnya dan Indonesia umumnya akan bersinar-sinar bahagia dan lepas dari kemiskinan dan kemelaratan.
- f. Lima sinar bintang berarti lima bahan pokok terpenting yang diekspor dari Kota Medan dan lima bahagian perisai berarti Pancasila yang menjadi Dasar Negara Republik Indonesia.

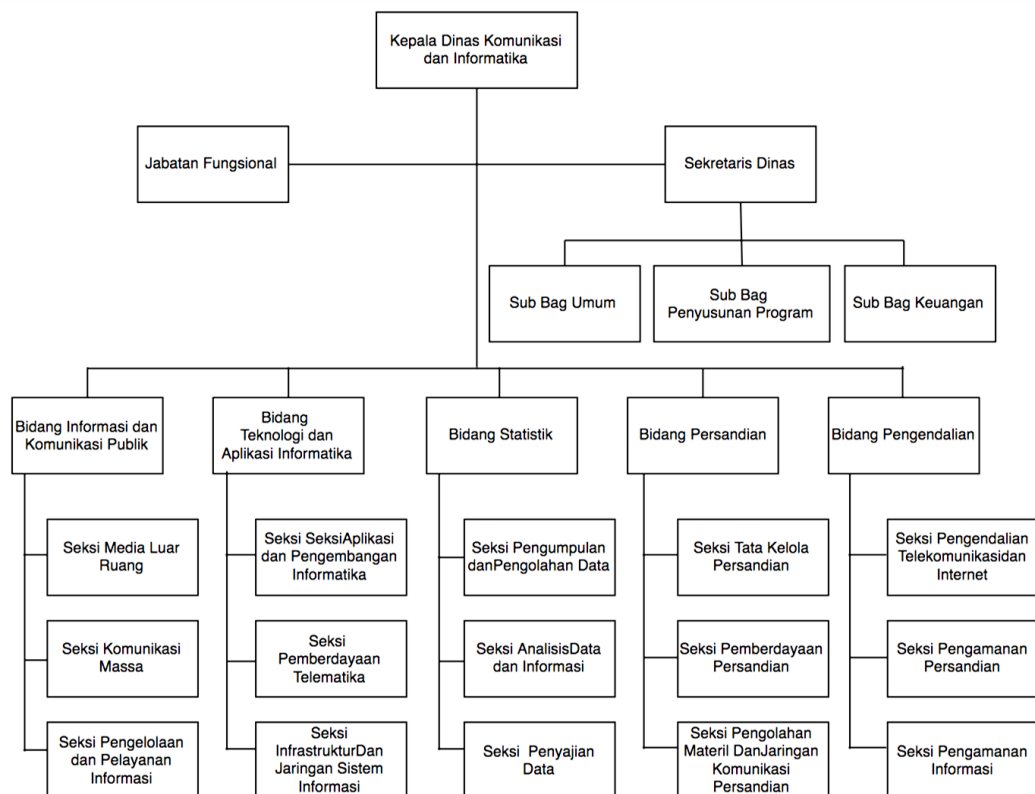
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka dan susunan perwujudan pola hubungan di antara fungsi – fungsi, bagian – bagian, dan orang – orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda – beda dalam suatu organisasi. Struktur ini mengandung unsur sentralisasi kerja atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan kerja.

Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan terdiri dari 1 orang Kepala Dinas (eselon II/b), 1 orang Sekretaris (eselon III/a), 5 orang Kepala Bidang (eselon III/b), 3 orang Kepala Sub Bagian (eselon IV/a), dan 15 orang Kepala Seksi (eselon IV/a). Kepala Dinas membawahi langsung Sekretaris dan empat Kepala Bidang yang terdiri dari Bidang Komunikasi informasi dan Komunikasi Publik, Bidang Teknologi dan aplikasi Informatika, Bidang Statistik, dan Bidang Persandian dan Bidang Pengendalian. Sekretaris membawahi langsung 3 sub bagian yang terdiri dari Sub Bagian Umum, Sub Bagian Keuangan, dan Sub Bagian Penyusunan Program. Kepala Bidang Informasi dan Komunikasi Publik membawahi 3 Kepala Seksi yaitu Seksi Media Luar Ruang, Seksi Komunikasi Massa, dan Seksi Pengelolaan dan Pelayanan Informasi.

Kepala Bidang Teknologi dan Aplikasi Informatika membawahi 3 Kepala Seksi yaitu Kepala Seksi Aplikasi dan Pengembangan Informatika, Seksi Pemberdayaan Telematika, dan Seksi Infrastruktur dan Jaringan Sistem Informasi. Kepala Bidang Statistik membawahi 3 Kepala Seksi yaitu Seksi Pengumpulan dan Pengolahan Data, Seksi Analisis Data dan Informasi, dan Seksi Penyajian Data. Kepala Bidang Persandian membawahi 3 Kepala Seksi yaitu Seksi Tata Kelola Persandian, Seksi Pemberdayaan Persandian, dan Kepala Seksi Pengelolaan Materil dan Jaringan Komunikasi Persandian. Kepala Bidang Pengendalian membawahi 3 Kepala Seksi yaitu Seksi Pengendalian Telekomunikasi dan Internet, Kepala Seksi Persandian dan Kepala Seksi Pengamanan Informasi.

Struktur organisasi yang digunakan oleh Diskominfo Kota Medan adalah bentuk organisasi garis (*line*), pelimpahan tanggung jawab dan pendelegasian tugas disusun dalam aliran kerja yang teratur dari level paling atas (Kepala Dinas) hingga pada tingkat pegawai. Berikut ini adalah gambaran struktur organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Medan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Medan No. 1 Tahun 2018:



(Gambar 4.2. Struktur Organisasi Diskominfo Kota Medan)

4. Tugas dan Fungsi

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota Medan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang komunikasi dan informatika, sub urusan statistik dan sub urusan persandian serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan.

Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan adalah membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan rumah tangga daerah dalam bidang komunikasi dan informatika serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya sebagai berikut ini:

- a. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, sub urusan statistik dan sub urusan persandian;
- b. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang komunikasi informatika, sub urusan statistik dan persandian;
- c. Pelaksanaan administratif dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Perumusan kebijakan di bidang pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup Pemerintahan, pengelolaan informasi kebijakan nasional dan pemerintah daerah, penyediaan konten lintas sektoral, penguatan kapasitas sumber daya komunikasi publik dan penyediaan akses informasi, layanan infrastruktur dasar data center, *disaster recovery center* & TIK Pemerintah Kota Medan, layanan sistem komunikasi intra Pemerintah Kota Medan, layanan keamanan informasi *e-Government*;
- e. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup Pemerintah Kota Medan, pengelolaan media komunikasi publik, pelayanan informasi publik, pengembangan dan pengelolaan aplikasi generik, spesifik dan suplemen yang terintegrasi, integrasi layanan publik dan pemerintahan, penyelenggaraan *Government Chief Information Officer* Kota Medan; penyelenggaraan ekosistem *TIK Smart City*,
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup Pemerintah Kota Medan, pengelolaan informasi untuk mendukung kebijakan nasional dan pemerintah daerah, layanan hubungan media, penguatan kapasitas sumber daya komunikasi publik; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota Medan.

C. Deskripsi Data Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yang berjumlah 56 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner. Peneliti mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel X_1 (kompetensi), 5 pernyataan untuk variabel X_2 (disiplin), 5 pernyataan untuk variabel X_3 (lingkungan kerja) dan 4 pernyataan untuk variabel Y (kinerja pegawai). Kuesioner disebarkan kepada 56 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *skala likert*.

1. Deskripsi Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	37	66,07 %
Perempuan	19	33,93 %
Total	56	100 %

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 37 orang (66,07%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang (33,93%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yang lebih dominan adalah laki-laki dengan jumlah 37 orang dengan persentase 66,07%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	11	19,64 %
31 – 40 Tahun	24	42,86 %
41 – 50 Tahun	13	23,21 %
> 50 Tahun	8	14,29 %
Total	56	100 %

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia antara 21 – 30 tahun berjumlah 11 orang (19,64 %), usia 31 – 40 tahun berjumlah 24 orang (42,86%), usia 41 – 50 tahun berjumlah 13 orang (23,21 %) dan berusia 50 tahun ke atas berjumlah 8 orang (14,29 %). Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan masih tergolong ke dalam usia produktif yaitu usia 25 – 40 tahun. Pegawai yang berusia mulai dari 40 tahun ke atas termasuk ke dalam tahap kematangan dan kemajuan yang cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dan mengembangkan kompetensi dalam tugas tertentu (spesialisasi) dan mengembangkan inovasi serta kreativitas.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang latar belakang pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
S2	8	14,29 %
S1	33	58,92 %
D3	5	8,93 %
SMA	10	17,56 %
Total	56	100 %

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Pada tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 8 orang (14,29%), S1 sebanyak 33 orang (58,92%), D3 sebanyak 5 orang (8,93%), dan SMA sebanyak 10 orang (17,56%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan lebih banyak memiliki latar belakang pendidikan S1 daripada pendidikan yang lainnya.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang masa kerja para responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 2 Tahun	4	7,14 %
3 – 4 Tahun	16	28,57 %
5 – 20 Tahun	25	44,64 %
> 20 Tahun	11	19,64 %
Total	56	100 %

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 5 – 20 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 44,64% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian, maka akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan deskripsi variabel penelitian berdasarkan pendapat responden. Secara deskripsi persentase hasil variabel penelitian setiap dimensi tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Kuesioner untuk Variabel Kompetensi (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	69,64	13	23,21	4	7,14	0	0	0	0	56	100
2	40	71,43	12	21,43	4	7,14	0	0	0	0	56	100
3	41	73,21	13	23,21	2	3,57	0	0	0	0	56	100
4	29	51,79	23	41,07	4	7,14	0	0	0	0	56	100
5	32	57,14	19	33,93	5	8,93	0	0	0	0	56	100
6	45	80,36	6	10,71	5	8,93	0	0	0	0	56	100

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Dari data pada tabel 4.5 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama mengenai pegawai yang memiliki pengetahuan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya, terdapat 39 responden (69,64%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 13 responden (23,21%) menjawab setuju, sebanyak 4 responden (7,14%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b. Dari jawaban kedua, terdapat 40 responden (71,43%) menjawab setuju bahwa pegawai sudah memiliki pemahaman yang baik tentang kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Dari jawaban ketiga, terdapat 41 responden (73,21%) yang menjawab sangat setuju bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam memilih metode kerja yang lebih efektif dan efisien.
- d. Dari jawaban keempat, terdapat 29 responden (51,79%) menjawab setuju, bahwa pegawai bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Dari jawaban kelima, terdapat 32 responden (57,14%) yang menjawab sangat setuju bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan jujur.

- f. Dari jawaban keenam, terdapat 34 responden (60,71%) yang menjawab setuju bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, tekun dan penuh inisiatif.

Kesimpulan secara umum rata – rata pegawai sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan pendidikannya dalam bekerja pada bidang masing – masing. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel 4.6
Skor Kuesioner untuk Variabel Disiplin (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	39,29	31	55,36	3	5,36	0	0	0	0	56	100
2	25	44,64	30	53,57	1	1,79	0	0	0	0	56	100
3	32	57,14	21	37,50	3	5,36	0	0	0	0	56	100
4	29	51,79	25	44,64	2	3,57	0	0	0	0	56	100
5	33	58,93	22	39,29	1	1,79	0	0	0	0	56	100

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Dari data pada tabel 4.6 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama, terdapat 31 responden (55,36%) yang menjawab setuju bahwa pegawai harus selalu hadir tepat waktu.
- b. Dari jawaban kedua, mengenai pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, terdapat 25 responden (44,64%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 30 responden (53,57%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (1,79%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju.
- c. Dari jawaban ketiga, terdapat 32 responden (57,14%) yang menjawab sangat setuju bahwa pegawai bertanggungjawab terhadap hasil tugas dengan prosedur kerja yang sesuai.
- d. Dari jawaban keempat, terdapat 29 responden (51,79%) yang menjawab sangat setuju bahwa pegawai dapat menggunakan

peralatan dan fasilitas kantor dengan baik, 25 responden (46,42%) menjawab setuju, sebanyak 2 responden (3,57%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju.

- e. Dari jawaban kelima, terdapat 33 responden (58,93%) yang menjawab sangat setuju bahwa pegawai memahami dan mentaati aturan dan tata tertib organisasi.

Kesimpulan secara umum bahwa disiplin pegawai dalam bekerja rata-rata dapat dikatakan baik, artinya pegawai sudah memiliki disiplin yang sesuai dengan aturan dan tata tertib organisasi. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

Tabel 4.7
Skor Kuesioner untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	50,00	28	50,00	0	0	0	0	0	0	56	100
2	25	44,64	22	39,29	1	1,79	0	0	0	0	56	100
3	31	55,36	22	39,29	3	5,36	0	0	0	0	56	100
4	26	46,43	28	50,00	2	3,57	0	0	0	0	56	100
5	32	57,14	20	35,71	2	3,57	0	0	0	0	56	100

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Dari data pada tabel 4.7 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama mengenai pegawai yang merasa bahwa ukuran dan tata letak ruang kerja mereka sudah sesuai, terdapat 28 responden (50%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden (50%) menjawab setuju, sebanyak 0 responden (0%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju.
- b. Dari jawaban kedua, terdapat 25 responden (44,64%) menjawab sangat setuju bahwa pegawai merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

- c. Dari jawaban ketiga, terdapat 31 responden (55,36%) yang menjawab setuju bahwa pegawai sudah merasa nyaman dengan pencahayaan dan sirkulasi udara yang ada.
- d. Dari jawaban keempat, terdapat 28 responden (50%) yang menjawab sangat setuju bahwa sudah terjalin hubungan kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja.
- e. Dari jawaban kelima, terdapat 32 responden (57.14%) yang menjawab sangat setuju bahwa sudah terjalin hubungan kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahan.

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja pegawai sudah memiliki suasana yang sesuai dengan tingkat kenyamanan pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

Tabel 4.8
Skor Kuesioner untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	28	50,00	27	48,21	1	1,79	0	0	0	0	56	100
2.	33	58,93	22	39,29	1	1,79	0	0	0	0	56	100
3.	31	55,36	22	39,29	3	5,36	0	0	0	0	56	100
4.	35	62,50	20	35,71	1	1,79	0	0	0	0	56	100

(Sumber: data primer yang diolah, 2019)

Dari data pada tabel 4.8 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama, terdapat 28 responden (50%) yang menjawab sangat setuju bahwa pegawai telah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standart kerja.
- b. Dari jawaban kedua, terdapat 33 responden (58,93%) yang menjawab sangat setuju bahwa target dan volume kerja sudah mencapai target dan harapan organisasi.

- c. Dari jawaban ketiga, terdapat 31 responden (55,36%) yang menjawab sangat setuju bahwa pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja, 22 responden (39,29%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (5,36%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju.
- d. Dari jawaban keempat, terdapat 35 responden (62,50%) yang menjawab sangat setuju bahwa pegawai dapat bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekan kerja maupun kepala organisasi.

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja pegawai umumnya sudah tinggi, artinya pegawai sudah memiliki kinerja yang bagus dalam bekerja dan sudah memenuhi harapan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari responden yang menjawab mayoritas setuju.

C. Uji Persyaratan Analisis

1. Analisis Deskriptif

Adapun hasil penelitian dilakukan dengan penyebaran kuisioner terhadap pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Untuk melihat persentase nilai dari responden yang meliputi nilai minimum, maksimum, mean, dan standart deviation dari satu dan dua variabel dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI	56	21.00	30.00	27.0893	2.69860
DISIPLIN	56	19.00	25.00	22.2679	2.32790
LINGKUNGAN KERJA	56	19.00	25.00	27.0714	2.32888
KINERJA PEGAWAI	56	15.00	20.00	20.0179	2.16758
Valid N (listwise)	56				

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi (X_1) memiliki nilai maksimum 30 dan nilai minimum 21 serta nilai mean (rata – rata) 27,0893, dengan total observasi sebanyak 56. Disiplin (X_2) memiliki nilai mean sebesar 22,2679 dengan nilai minimum 19 dan nilai maksimum 25, dengan total observasi sebanyak 56. Lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai mean sebesar 27,0714 dengan nilai minimum 19 serta nilai maksimum 25 dengan total observasi sebanyak 56. Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai mean 20,0179, nilai minimum 15 dan nilai maksimum 20 dengan total observasi sebanyak 56 data.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, yang dapat dilihat dengan membandingkan r -hitung dengan r -tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, *Pearson Correlation* (r -hitung) > r -tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid. Namun jika nilai *Pearson Correlation* (r -hitung) < r -tabel item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid, dengan nilai signifikansi < 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

1) Pengujian Validitas Kompetensi (X_1)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Variabel	Pernyataan	r -hitung	r -tabel	Signifikan	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0.457	0.268	0,000	Valid
	X1.2	0.587	0.268	0,000	Valid
	X1.3	0.448	0.268	0,001	Valid
	X1.4	0.427	0.268	0,001	Valid
	X1.5	0.424	0.268	0,001	Valid
	X1.6	0.480	0.268	0,000	Valid

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.10, dinyatakan bahwa hasil perhitungan r -hitung > r -tabel melalui $df = (N - 4)$ yaitu: $56 - 4 = 52$. Sehingga

diperoleh nilai r-tabel adalah 0,268 dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kompetensi dinyatakan valid.

2) Pengujian Validitas Disiplin (X_2)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Disiplin	X2.1	0.492	0.268	0.000	Valid
	X2.2	0.450	0.268	0.001	Valid
	X2.3	0.437	0.268	0.001	Valid
	X2.4	0.545	0.268	0.000	Valid
	X2.5	0.386	0.268	0.001	Valid

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ melalui $df = (N - 4)$ yaitu: $56 - 4 = 52$. Sehingga diperoleh nilai r-tabel adalah 0,268 dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel disiplin dinyatakan valid.

3) Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.1	0.438	0.268	0.001	Valid
	X3.2	0.479	0.268	0.000	Valid
	X3.3	0.455	0.268	0.001	Valid
	X3.4	0.464	0.268	0.000	Valid
	X3.5	0.487	0.268	0.000	Valid

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.12, dinyatakan bahwa hasil perhitungan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ melalui $df = (N - 4)$ yaitu: $56 - 4 = 52$. Sehingga diperoleh nilai r-tabel adalah 0,268 dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

4) Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0.539	0.268	0.000	Valid
	Y.2	0.591	0.268	0.000	Valid
	Y.3	0.552	0.268	0.000	Valid
	Y.4	0.491	0.268	0.000	Valid

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ melalui $df = (N - 4)$ yaitu: $56 - 4 = 52$. Sehingga diperoleh nilai $r\text{-tabel}$ adalah 0,268 dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan diperoleh hasil dengan konsistensi pengukuran yang baik. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel. Adapun hasil tingkat reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

1) Pengujian Reliabilitas Variabel Kompetensi (X₁)

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	6

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,755. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *alpha* lebih besar daripada 0,60 yaitu ($0,755 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2) Pengujian Reliabilitas Variabel Disiplin (X_2)

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.717	5

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,717. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *alpha* lebih besar daripada 0,60 yaitu ($0,717 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3) Pengujian Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	5

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,737. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *alpha* lebih besar daripada 0,60 yaitu ($0,737 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4) Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	4

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,751. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien *alpha* lebih besar daripada 0,60 yaitu ($0,751 > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Berdasarkan seluruh hasil output di atas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Hal ini menyatakan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan dan dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal dengan melihat hasil berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), grafik histogram dan *P-Plot of Regression Standardized Residual*. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 4.18
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10555599
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.280

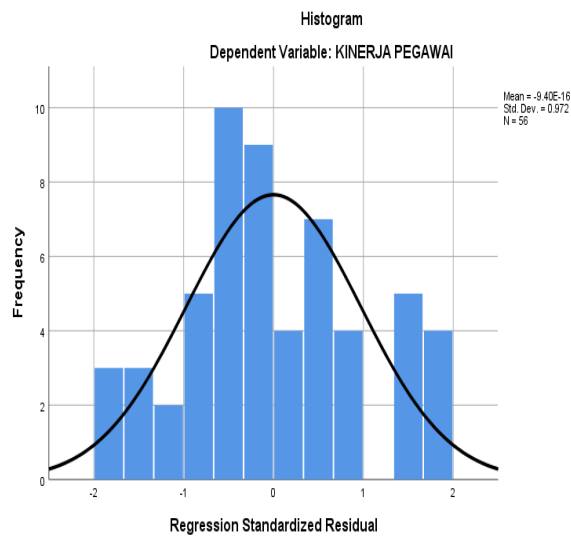
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,280 ($0,280 > 0,05$). Maka disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

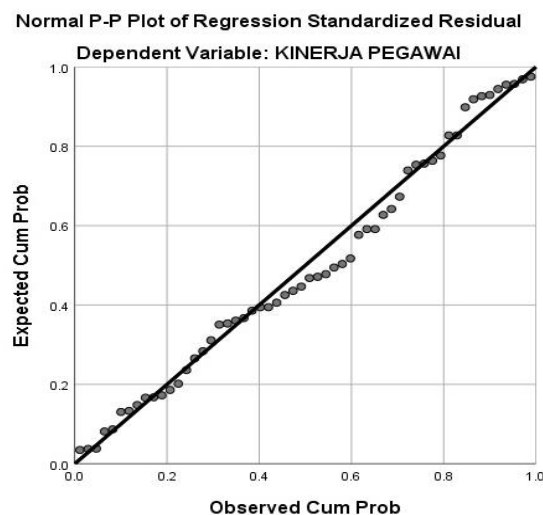
b. Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



(Gambar 4.3. Grafik Histogram)

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak melenceng ke samping kiri dan maupun ke kanan, yang artinya data berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot

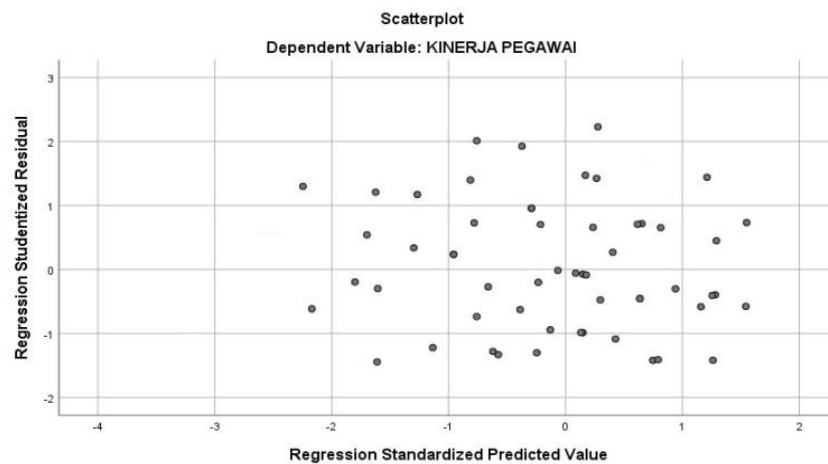


(Gambar 4.4. Grafik P-Plot)

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual atau grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti gambar berikut:



(Gambar 4.5. Hasil Analisis Heteroskedastisitas)

Dari grafik *scatterplot* pada gambar 4.5 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), sebagai berikut:

- Jika nilai $VIF < 10$ maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
- Jika nilai $VIF > 10$ maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.263	4.265			
KOMPETENSI	.328	.086	.374	.882	1.018
DISIPLIN	.224	.082	.248	.879	1.021
LINGKUNGAN KERJA	.211	.093	.227	.896	1.004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linier berganda bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0, yang dapat disajikan hasil olahan data dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	2.283	4.365		
KOMPETENSI	.428	.086	.474	
DISIPLIN	.274	.082	.348	
LINGKUNGAN KERJA	.211	.093	.227	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan hasil persamaan dari olahan data regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25.0, maka dapat dipaparkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,283 + 0,428X_1 + 0,274X_2 + 0,211X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing – masing variabel Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,283 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka nilai variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,283. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja yang kondusif maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,283.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,428 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,428%.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin (X_2) sebesar 0,274 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1%, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,274%.
4. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,211 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dan perbaikan lingkungan kerja yang semakin kondusif sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,211 %.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur secara parsial seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dalam tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima
- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima

Rumus untuk mencari nilai $t\text{-tabel}$:

- $t\text{-tabel} = \alpha ; n - k$
 $= 0,05 ; 56 - 4$
 $= 0,05 ; 52$

$t\text{-tabel} = 2,007$

Keterangan: α = Signifikansi (0,05 %)

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel

Tabel 4.21

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.283	4.365		.694	.737
KOMPETENSI	.428	.086	.474	4.116	.002
DISIPLIN	.274	.082	.348	3.821	.007
LINGKUNGAN KERJA	.211	.093	.227	2.215	.011

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Dari hasil perhitungan nilai $t\text{-tabel}$, maka ditentukan nilai $t\text{-tabel}$ sebesar 2,007. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai $t\text{-hitung}$ berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.21 di atas, yang menunjukkan bahwa:

- Uji pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu ($4,116 > 2,007$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,002 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

- b. Uji pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Dari hasil perhitungan, ternyata hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu ($3,821 > 2,007$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,007 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
- c. Uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Dari hasil perhitungan, ternyata hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu ($2,215 > 2,007$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,011 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, untuk mengetahui variabel mana yang dominan di antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan β (Beta) atau *Standardized of Coefficients Beta* dari masing – masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien β (Beta) terbesar merupakan salah satu variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Dari hasil diatas, dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat adalah variabel kompetensi yang memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0,474 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Maka kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi (X_1), Disiplin (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mampu secara serentak atau secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat error/signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika F-hitung < F-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima
- Jika F-hitung > F-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima

Rumus untuk mencari nilai F-tabel:

$$\begin{aligned} \text{F-tabel} &= k ; n - k && \text{Keterangan: } n = \text{Jumlah responden} \\ &= 3 ; 56 - 4 && k = \text{Jumlah variabel} \\ &= 3 ; 52 \end{aligned}$$

$$\text{F-tabel} = 2,783$$

Tabel 4.22

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.758	3	122.586	30.381	.000 ^b
	Residual	211.004	52	4.183		
	Total	568.762	55			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, KOMPETENSI

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Dari hasil pada distribusi nilai F-tabel, maka ditentukan nilai F-tabel sebesar 2,783. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji F diperoleh F-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa nilai $F = 30,381$ dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai F-hitung > F-tabel yaitu ($30,381 > 2,783$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kompetensi,

Disiplin dan Lingkungan kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang berada antara nol dan satu. Hasil nilai Adjusted R-Square dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya struktur modal yang dipengaruhi oleh variabel – variabel bebasnya. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.23 sebagai berikut.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.672	.613	2.01607

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,802 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Artinya jika kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan juga akan meningkat demikian pula sebaliknya. Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R -

square) adalah sebesar 0,672. Hal ini berarti bahwa naik turunnya kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

G. Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Interpretasi mengenai pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan dapat dibahas sebagai berikut.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kompetensi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 4,116 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 dan hasil nilai koefisien positif sebesar 0,428; maka hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memperoleh nilai tertinggi sehingga kompetensi menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik kompetensi pegawai, maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan akan semakin meningkat.

Kompetensi yang ditinjau dari pendidikan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai yang berkompeten akan memiliki teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan - persoalan yang menyangkut pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian,

diketahui bahwa hanya sebagian kecil pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan dan ruang lingkup kerjanya. Kurangnya pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja mengakibatkan pegawai kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang didapat kan belum optimal. Permasalahan kompetensi yang terjadi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai kurang baik dan mendapat kritikan dari masyarakat. Sehingga, kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat publik dianggap kurang optimal.

Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan perilaku pegawai dalam memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaannya sehingga ia mampu untuk mencapai hasil yang optimal. Pentingnya penentuan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat dan sangat berpengaruh, karena peningkatan kinerja yang baik tergantung dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Peningkatan kompetensi terhadap pegawai harus terus dilakukan dan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan harus lebih memperhatikan kompetensi dari setiap pegawainya agar sesuai dengan deskripsi jabatan yang ada. Karena jika kompetensi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan baik, maka pegawai memiliki pengetahuan kerja yang sesuai dengan standar instansi, pegawai memiliki interpersonal, dapat menjadi handal, pegawai memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan dan pegawai mampu bekerja sesuai dengan target kantor sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan program pelatihan kepada pegawai secara berkala sesuai dengan perubahan regulasi yang terus berkembang. Pengetahuan yang luas, keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan sikap yang baik dalam memberikan

pelayanan harus dimiliki oleh seluruh pegawai karena tujuan utama instansi pemerintahan adalah memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa agar menghasilkan kinerja pegawai yang baik, maka dengan memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan instansi, sehingga kompetensi pegawai yang tinggi akan tercapai dan kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Riyanda pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t -hitung sebesar 3,821 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,274; maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik dan tingginya disiplin pegawai, maka kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan akan semakin meningkat.

Disiplin merupakan suatu perilaku patuh dan taat terhadap aturan dan norma yang berlaku, yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang diberikan dan didasarkan pada kemampuan untuk melaksanakan tanggungjawabnya. Sikap disiplin dari seorang pegawai dalam menaati peraturan organisasi dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, akan membawa organisasi

menuju keberhasilan. Tingkat kedisiplinan dari pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh instansi. Ketika pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan, tidak akan terjadi penumpukan kegiatan – kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin pegawai yang tinggi.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yang baik, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Sebaliknya, apabila disiplin pegawai kurang baik, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andi Juned, et.al pada tahun 2016 yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,215 dengan nilai signifikansi 0,11 dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,211; maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin kondusifnya lingkungan kerja, maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan akan semakin meningkat.

Adanya lingkungan kerja yang mendukung, maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik. Pegawai yang bekerja dengan baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif, serta hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan serta tersedianya fasilitas kerja dan kondisi kerja yang mendukung akan membawa pegawai untuk bekerja dengan baik dan dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sehingga tidak terjadi suasana kerja yang tidak nyaman, penumpukan tugas yang mengganggu rekan kerja lain serta tersedianya fasilitas kerja yang lebih lengkap guna untuk mendukung kegiatan pegawai.

Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, karena pegawai dalam melaksanakan tugas akan mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Ketika pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta hubungan sesama rekan kerja pun baik, maka pegawai akan cenderung bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang baik maka akan menghasilkan kinerja yang tidak baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Diah Indriani Suwondo dan Eddi Madiono Sutanto pada tahun 2015 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F-hitung sebesar 30,381 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000; maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja sama – sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang tidak sesuai dengan jabatan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin yang buruk serta lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan target kerja yang ditetapkan organisasi tidak dapat tercapai. Hal ini dikarenakan pegawai cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak semangat dengan disiplin yang rendah sehingga beberapa target kerja yang ditetapkan tidak tercapai yang juga disebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan jabatan yangudukinya. Pegawai akan lebih baik dan giat dalam bekerja apabila ditempatkan pada bidang yang tepat, memiliki disiplin yang tinggi dan berada pada lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung dalam kegiatannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berdampak terhadap turun atau naiknya kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

Ketidaksesuaian antara kemampuan dan pengetahuan pegawai dengan bidang pekerjaannya menyebabkan target kerja yang ditetapkan tidak terpenuhi sehingga terjadi penumpukan pekerjaan yang akan mempengaruhi kualitas dalam melakukan pelayanan publik kepada masyarakat. Penyesuaian dan penempatan pegawai harus lebih diperhatikan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai, bukan berdasarkan ijazah akademik atau latar belakang pendidikannya. Walau pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, tetapi jika tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai, maka tetap akan menghasilkan kinerja yang rendah dan tidak sesuai harapan.

Disiplin yang diterapkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga pegawai cenderung melakukan tindakan indisipliner. Ketidakdisiplinan yang dilakukan pegawai menjadikan target yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan hadir di kantor dan dalam menangani tugas. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yang dipengaruhi oleh disiplin pegawai.

Lingkungan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan kurang nyaman dan kondusif karena tata letak ruang kerja yang kurang luas dan menarik, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan yang tertunda di meja pegawai sehingga mengganggu pegawai lain. Perbaikan terhadap lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kenyamanan, ketenangan dan suasana kerja yang kondusif. Selain itu hubungan antar pegawai juga perlu diperhatikan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecemburuan sosial, konflik di tempat

kerja, dan hubungan yang kurang harmonis lainnya. Diharapkan dengan perlakuan seperti itu akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerjanya lebih optimal.

Peningkatan kinerja merupakan hal penting yang diinginkan oleh suatu organisasi maupun pegawai itu sendiri. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Sedangkan bagi pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatannya. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan bidang dan keahliannya, memiliki disiplin yang tinggi dan merasakan kenyamanan dalam bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Kinerja merupakan hal penting yang harus dimiliki pegawai karena akan berdampak pada proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang diberikan oleh organisasi agar tujuan dan harapan dapat tercapai dengan baik. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meri Revita yang menyatakan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.
4. Kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan sebaiknya harus lebih ditingkatkan dan disesuaikan dengan bidang dan pekerjaannya. Organisasi dapat melakukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan atau training, workshop atau seminar yang berguna untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam melakukan tugas pokok yang telah diberikan oleh organisasi.

2. Disiplin pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan harus lebih ditegaskan terutama pada kedisiplinan dalam mematuhi peraturan dalam bekerja. Memberikan sanksi atau hukuman bagi pegawai yang melakukan penyimpangan peraturan dengan tegas sehingga para pegawai lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya.
3. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai harus lebih ditingkatkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Menyediakan fasilitas yang memadai seperti musholla atau klinik kesehatan, sistem kerja yang dikelola dengan baik, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkomunikasi dengan baik melalui diskusi atau kegiatan lain yang dapat meningkatkan hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja. Dengan begitu kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena adanya lingkungan kerja yang mendukung, sehingga pegawai dapat mencapai potensi yang maksimal dalam bekerja atau memiliki kinerja yang tinggi.
4. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan dapat melakukan upaya dalam membangun kinerja pegawai adalah dengan membangun kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai, penerapan disiplin pegawai dalam bekerja dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif. Organisasi juga dapat memberikan penghargaan berupa materiil maupun non materiil kepada pegawai sebagai apresiasi dalam mematuhi peraturan dan penyelesaian target kerja dengan baik di dalam organisasi. Dengan begitu, pegawai akan merasa diperhatikan dan senang sehingga akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dan harapan organisasi dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Edisi I. (Yogyakarta: Deepublish)
- Al-Qur'an dan Terjemahan. (2006). *Mushaf Al-Qur'an*. (Jakarta: Pustaka Agung Harapan).
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta". *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Universitas Pamulang.
- Chaniago, Buya H.M. Alfis. (2008). *Indeks Hadits dan Syarah*. (Jakarta: Alfonso Pratama).
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2000). *Al-Qur'an dan Terjemah*. (Bandung: Diponegoro).
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. (Jakarta: Mitra Wacana Media).
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Rineka Cipta).
- Flippo, Edwin B. (2008). *Manajemen Personalia*, Jilid 2. (Jakarta: Erlangga)
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. (Jakarta: Gema Insani Press)
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service).
- Harahap, Isnaini., Sri Sudiarti dan Hijja Mardhiya Nasution. (2019). "Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara". *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 4, No. 1. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Harahap, Sunarji. (2016). *Kewirausahaan: Pendekatan Integratif*. (Medan: Yayasan Wakaf Al-Mu'aqin)
- Harahap, Sunarji. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan". *Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 3, No. 2. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Hasbidin. (2017). "Faktor – faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan". *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 2, No. 1. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. (Jakarta: Toko Gunung Agung).

- Hasibuan, Zuhria Husnia. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas." *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Hutapea, Parulian dan dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama).
- Juned, Andi. *et. al.*, (2016). "Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda". *Jurnal Ekonomia*, Vol. 5, No. 2. Universitas 17 Agustus 1945.
- Kadarisman, Muh. (2018). *Manajemen Apatur Sipil Negara*. (Depok: Rajawali Pers).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. (Jakarta: RajaGrafindo).
- Lubis, Yusniar, *et.al.* (2018). *Manajemen Riset dan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta)
- Moehiono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada)
- Revita, Meri. (2015). "Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi". *Jurnal Katalogis*, Vol. 3, No. 9. Universitas Tadulako.
- Ricardianto, Prasadja. (2014). *Human Capital Management*. (Bogor: IN MEDIA).
- Riyanda, Muhammad. (2017). "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta". *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rohman, Fatchur. (2010). "Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP di Kabupaten Jepara". *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, Vol.15, No.1. Universitas Jember.
- Saleh, Choirul., *et.al.* (2013). *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Apatur*. (Malang: UB Press).
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama).
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Soleha, Tuti. (2016). "Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Islamiconomic*, Vol. 7, No.1. Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar).

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta).
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. (Yogyakarta: Graha Ilmu).
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. 1. (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service).
- Suparyadi, H. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. (Yogyakarta: ANDI).
- Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Yrama Widya).
- Susilaningsih, Nur. (2013). “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)”. *Jurnal Excellent*, Vol. 1, No. 2. STIE AUB Surakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group).
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto. (2015). “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Cabang Kota Malang). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Syarkani. (2017). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol. 3, No. 3. Universitas Achmad Yani Banjarmasin.
- Trianto, Budi. (2016). *Riset Modeling: Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian*. (Pekanbaru: Adh-Dhuha Institute).
- Undang – Undang RI. (2007). *Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. (Bandung: Citra Umbara).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Ed. 5. (Jakarta: Rajawali Pers).

WEBSITE

- Diskominfo Kota Medan. *Tugas dan Fungsi*. Diakses pada tanggal 09 Januari 2019. (<http://diskominfo.pemkomedan.go.id/>).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : Ammara Khairani Lubis
2. NIM : 51153156
3. Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 29 April 2019
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Jalan Sidorukun No. 152 Medan
6. No. Handphone : 0823 6050 0660
7. Email : ammarakhairani04@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Sahara Medan (2002 – 2003)
2. SD Negeri 067690 Medan (2003 – 2009)
3. SMP Negeri 2 Medan (2009 – 2012)
4. SMK Negeri 1 Medan (2012 – 2015)

C. Riwayat Organisasi

1. Pelatih di Sanggar Tari Ayu (2016 – 2018)

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu

Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Jalan Sidorukun No. 35 Medan

Dengan Hormat,

Sebagai syarat menyelesaikan studi akhir di Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, saya melakukan penelitian tentang **”Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan”**. Dengan ini saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami di tempat kerja. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua jawaban dan informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan jawaban ini akan dirahasiakan. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan yang sangat bernilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Ammara Khairani Lubis

A. Identitas Responden

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon untuk mengisi data dan berikan tanda centang (✓) untuk pilihan jawaban anda, sebagai berikut:

Nama : _____

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Usia : ☐ 21 – 30 tahun ☐ 41 – 50 tahun
☐ 31 – 40 tahun ☐ > 50 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ Sekolah Menengah Atas (SMA)
☐ Diploma (D3)
☐ Sarjana (S1)
☐ Magister (S2)

Masa Kerja : ☐ < 2 tahun ☐ 5 – 20 tahun
☐ 3 – 4 tahun ☐ > 20 tahun

Jabatan/Golongan : _____

Bagian/Bidang : _____

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan: SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
KS = Kurang Setuju (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

C. Daftar Pernyataan

1. Kompetensi (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai memiliki pengetahuan kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada.					
2.	Pegawai memiliki pemahaman yang baik dalam bekerja secara efektif dan efisien.					
3.	Pegawai memiliki kemampuan dan karakteristik untuk meningkatkan pelayanan publik.					
4.	Pegawai selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
5.	Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan teliti, jujur, dan tepat waktu.					
6.	Pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, senang hati, dan inisiatif.					

2. Disiplin (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai selalu hadir dengan tepat waktu.					
2.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
3.	Pegawai bertanggungjawab terhadap hasil tugas dengan prosedur kerja yang sesuai.					
4.	Pegawai menggunakan peralatan dan fasilitas kantor dengan baik.					
5.	Setiap pegawai memahami dan mentaati aturan dan tata tertib organisasi.					

3. Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai sudah merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada.					
2.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman.					
3.	Terjalin hubungan dan kerjasama yang baik sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.					
4.	Tata letak dan pewarnaan ruang kerja sudah tertata dengan baik sehingga dapat mendukung pegawai dalam bekerja.					
5.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					

4. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu dan standar kerja yang telah ditetapkan.					
2.	Target dan volume pekerjaan yang diberikan sudah tercapai dan sesuai dengan harapan organisasi.					
3.	Pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja.					
4.	Pegawai mampu bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja dan antara atasan dengan bawahan.					

Lampiran 2

Tabulasi Jawaban Kuesioner

- Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kompetensi (X_1)

No.	Kompetensi (X_1)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	4	4	3	4	4	24
2	3	5	4	4	4	5	25
3	5	5	4	5	4	4	27
4	5	5	4	5	4	5	28
5	3	5	4	5	4	4	25
6	4	3	4	4	4	5	24
7	5	5	5	5	4	5	29
8	5	4	4	5	4	5	27
9	5	5	4	5	3	5	27
10	3	5	4	5	5	5	27
11	5	5	4	3	5	5	27
12	5	5	4	5	5	5	29
13	4	3	4	5	5	4	25
14	3	5	4	4	5	5	26
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	4	4	4	4	26
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	5	4	4	5	27
20	5	4	3	5	4	4	25
21	4	5	4	5	5	5	28
22	5	5	4	5	5	4	28
23	5	4	4	4	5	4	26
24	4	5	5	5	3	5	27
25	5	5	4	4	5	5	28
26	5	4	4	4	5	4	26
27	4	5	4	5	5	5	28
28	5	4	3	5	5	5	27
29	5	5	4	5	5	4	28
30	4	5	4	4	5	5	27
31	5	5	4	5	4	5	28
32	4	5	4	5	4	5	27
33	5	5	5	5	4	4	28
34	4	5	4	4	5	5	27
35	4	5	4	5	3	5	26

36	4	5	4	4	5	5	27
37	4	4	4	4	5	5	26
38	5	3	4	5	5	5	27
39	5	5	4	4	3	5	26
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	4	3	5	5	27
42	5	4	4	4	5	5	27
43	5	5	4	5	5	4	28
44	5	5	5	5	4	5	29
45	5	5	4	5	4	5	28
46	5	5	4	4	5	5	28
47	5	5	4	5	5	5	29
48	5	5	4	5	5	4	28
49	5	5	5	4	5	5	29
50	5	5	4	4	5	5	28
51	5	5	5	4	5	4	28
52	5	4	5	5	5	5	29
53	5	5	4	4	4	5	27
54	5	4	5	3	5	4	26
55	5	5	5	4	4	4	27
56	4	3	5	4	3	3	21

- Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Disiplin (X₂)

No.	Disiplin (X ₂)					
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	Total
1	3	5	5	4	4	21
2	4	4	4	5	4	21
3	4	4	5	5	5	23
4	5	4	4	4	5	22
5	4	5	5	5	5	24
6	4	4	5	4	5	22
7	4	5	4	5	5	23
8	5	5	5	5	4	24
9	4	5	4	4	4	21
10	5	4	5	5	5	24
11	5	4	4	4	5	22
12	5	4	4	5	5	23
13	5	5	5	5	4	24
14	4	4	5	4	4	21
15	4	4	4	5	4	21

16	4	5	4	5	4	22
17	4	4	4	5	4	21
18	5	4	5	4	3	21
19	3	5	5	4	4	21
20	4	5	5	4	5	23
21	4	5	5	4	5	23
22	5	4	5	5	5	24
23	4	4	5	5	5	23
24	4	4	4	4	5	21
25	5	5	5	4	5	24
26	4	4	5	4	5	22
27	4	4	5	4	5	22
28	5	5	5	5	5	25
29	4	5	4	5	5	23
30	5	4	5	4	5	23
31	4	4	5	4	5	22
32	5	5	4	4	5	23
33	4	5	5	5	4	23
34	5	4	5	5	5	24
35	4	4	5	5	5	23
36	4	4	5	5	4	22
37	4	5	4	4	4	21
38	5	4	4	3	5	21
39	5	5	4	4	5	23
40	4	5	3	4	5	21
41	4	4	5	5	4	22
42	4	5	5	5	4	23
43	5	5	5	5	4	24
44	5	5	4	5	4	23
45	5	5	4	5	4	23
46	4	4	5	4	5	22
47	4	4	5	4	4	21
48	4	3	3	4	5	19
49	4	5	5	4	5	23
50	4	4	3	4	4	19
51	5	4	5	5	3	22
52	3	4	4	5	5	21
53	4	5	4	5	5	23
54	4	5	4	5	5	23
55	5	4	4	5	5	23
56	4	4	5	3	3	19

- Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Lingkungan Kerja (X ₃)					
	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	Total
1	5	4	4	5	4	22
2	5	5	5	5	4	24
3	4	4	5	5	4	22
4	5	5	5	4	5	24
5	4	5	4	5	4	22
6	5	4	5	4	4	22
7	4	4	5	5	5	23
8	4	5	4	4	4	21
9	5	5	3	4	5	22
10	4	4	5	5	4	22
11	5	5	5	4	5	24
12	5	5	5	4	5	24
13	5	4	5	5	4	23
14	5	5	5	4	5	24
15	5	4	5	4	4	22
16	4	5	5	5	4	23
17	5	5	5	4	5	24
18	4	4	5	4	5	22
19	4	5	5	5	5	24
20	5	4	4	4	5	22
21	4	4	4	4	5	21
22	4	5	5	5	5	24
23	4	5	4	4	4	21
24	5	5	5	4	5	24
25	4	5	5	5	5	24
26	4	5	4	4	5	22
27	4	4	4	4	5	21
28	4	5	5	5	5	24
29	5	5	4	4	5	23
30	4	4	4	4	4	20
31	5	4	5	5	5	24
32	5	5	4	4	5	23
33	5	5	4	5	4	23
34	4	5	5	5	5	24
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	4	5	5	24
37	4	5	5	4	5	23

38	5	5	4	4	4	22
39	4	4	4	5	5	22
40	4	4	5	5	4	22
41	5	5	4	5	4	23
42	4	5	5	5	4	23
43	4	5	4	4	4	21
44	4	4	4	3	4	19
45	4	4	5	4	5	22
46	5	3	5	4	4	21
47	5	4	4	4	5	22
48	5	5	4	5	5	24
49	4	4	5	5	4	22
50	4	4	4	5	4	21
51	4	4	4	4	5	21
52	5	4	5	4	4	22
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	4	4	23
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	5	3	5	21

- Tabulasi Jawaban Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Kinerja Pegawai (Y)				
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
1	5	4	3	5	17
2	5	5	4	4	18
3	5	5	4	4	18
4	5	4	4	5	18
5	5	4	5	4	18
6	5	5	4	4	18
7	5	4	4	5	18
8	5	5	5	5	20
9	4	3	5	5	17
10	5	5	5	5	20
11	5	4	5	5	19
12	5	5	4	4	18
13	5	5	4	5	19
14	4	4	4	5	17
15	4	4	4	4	16
16	4	5	5	5	19
17	4	4	5	5	18

18	5	5	4	5	19
19	5	5	4	4	18
20	5	4	4	5	18
21	4	5	5	5	19
22	4	4	5	5	18
23	4	5	4	4	17
24	4	5	5	4	18
25	4	5	4	5	18
26	4	5	4	4	17
27	4	4	4	5	17
28	4	4	4	5	17
29	4	5	5	5	19
30	3	4	5	5	17
31	4	4	4	4	16
32	4	5	4	5	18
33	5	5	5	5	20
34	5	4	4	5	18
35	4	5	4	5	18
36	5	5	5	4	19
37	5	3	4	5	17
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	20
40	4	4	5	4	17
41	4	4	3	5	16
42	4	5	4	5	18
43	4	4	5	4	17
44	4	5	4	5	18
45	4	5	4	4	17
46	5	5	5	5	20
47	4	4	5	5	18
48	4	4	5	4	17
49	5	5	5	5	20
50	5	5	4	4	18
51	5	4	4	5	18
52	5	5	5	5	20
53	4	5	4	5	18
54	5	4	4	4	17
55	5	5	5	4	19
56	4	4	4	3	15

Lampiran 3

Output Uji Validitas

1. Output Colleration Variabel Komptensi (X_1)

		Correlations						
		pernyataan1	pernyataan2	pernyataan3	pernyataan4	pernyataan5	pernyataan6	total
pernyataan1	Pearson Correlation	1	.024	.190	-.012	.094	-.064	.457**
	Sig. (2-tailed)		.862	.161	.932	.489	.639	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
pernyataan2	Pearson Correlation	.024	1	.179	.154	.029	.299*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.862		.187	.258	.833	.025	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
pernyataan3	Pearson Correlation	.190	.179	1	-.006	-.017	.054	.448**
	Sig. (2-tailed)	.161	.187		.963	.899	.695	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56
pernyataan4	Pearson Correlation	-.012	.154	-.006	1	-.111	.102	.427**
	Sig. (2-tailed)	.932	.258	.963		.417	.455	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56
pernyataan5	Pearson Correlation	.094	.029	-.017	-.111	1	.116	.424**
	Sig. (2-tailed)	.489	.833	.899	.417		.396	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56
pernyataan6	Pearson Correlation	-.064	.299*	.054	.102	.116	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.639	.025	.695	.455	.396		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
total	Pearson Correlation	.457**	.587**	.448**	.427**	.424**	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.001	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Output Colleration Variabel Disipin (X_2)

		Correlations					
		pernyataan1	pernyataan2	pernyataan3	pernyataan4	pernyataan5	total
pernyataan1	Pearson Correlation	1	-.017	.010	.101	.047	.492**
	Sig. (2-tailed)		.901	.939	.460	.729	.000
	N	56	56	56	56	56	56
pernyataan2	Pearson Correlation	-.017	1	.032	.144	-.048	.450**
	Sig. (2-tailed)	.901		.813	.288	.723	.001
	N	56	56	56	56	56	56
pernyataan3	Pearson Correlation	.010	.032	1	.054	-.127	.437**
	Sig. (2-tailed)	.939	.813		.694	.351	.001
	N	56	56	56	56	56	56
pernyataan4	Pearson Correlation	.101	.144	.054	1	-.025	.545**
	Sig. (2-tailed)	.460	.288	.694		.858	.000
	N	56	56	56	56	56	56
pernyataan5	Pearson Correlation	.047	-.048	-.127	-.025	1	.386*
	Sig. (2-tailed)	.729	.723	.351	.858		.001
	N	56	56	56	56	56	56
total	Pearson Correlation	.492**	.450**	.437**	.545**	.286*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.001	
	N	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Output Colleration Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

		Correlations					
		pernyataan1	pernyataan2	pernyataan3	pernyataan4	pernyataan5	total
pernyataan1	Pearson Correlation	1	.168	.000	-.064	.072	.438*
	Sig. (2-tailed)		.216	1.000	.642	.597	.001
	N	56	56	56	56	56	56
pernyataan2	Pearson Correlation	.168	1	-.045	.162	.223	.479**
	Sig. (2-tailed)	.216		.740	.233	.099	.000
	N	56	56	56	56	56	56
pernyataan3	Pearson Correlation	.000	-.045	1	.197	.049	.455**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.740		.146	.722	.000
	N	56	56	56	56	56	56
pernyataan4	Pearson Correlation	-.064	.162	.197	1	-.110	.464**
	Sig. (2-tailed)	.642	.233	.146		.420	.000
	N	56	56	56	56	56	56
pernyataan5	Pearson Correlation	.072	.223	.049	-.110	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.597	.099	.722	.420		.000
	N	56	56	56	56	56	56
total	Pearson Correlation	.438**	.479**	.455**	.464**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Output Colleration Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations				
		pernyataan1	pernyataan2	pernyataan3	pernyataan4	total
pernyataan1	Pearson Correlation	1	.178	-.036	-.025	.539**
	Sig. (2-tailed)		.189	.790	.855	.000
	N	56	56	56	56	56
pernyataan2	Pearson Correlation	.178	1	.091	-.108	.591**
	Sig. (2-tailed)	.189		.505	.428	.000
	N	56	56	56	56	56
pernyataan3	Pearson Correlation	-.036	.091	1	.057	.552**
	Sig. (2-tailed)	.790	.505		.674	.000
	N	56	56	56	56	56
pernyataan4	Pearson Correlation	-.025	-.108	.057	1	.491*
	Sig. (2-tailed)	.855	.428	.674		.000
	N	56	56	56	56	56
total	Pearson Correlation	.539**	.591**	.552**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

Tabel Distribusi Nilai r-tabel , t-tabel , dan F-tabel

Dalam Tingkat Signifikansi 5% dan 1%

df	r-tabel		df	t-tabel		df	f-tabel	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
1	0,997	1,000	1	12,706	63,657	1	215,707	5403,352
2	0,950	0,990	2	4,303	9,925	2	19,164	99,166
3	0,878	0,959	3	3,182	5,841	3	9,277	29,457
4	0,811	0,917	4	2,776	4,604	4	6,591	16,694
5	0,754	0,875	5	2,571	4,032	5	5,409	12,060
6	0,707	0,834	6	2,447	3,707	6	4,757	9,780
7	0,666	0,798	7	2,365	3,499	7	4,347	8,451
8	0,632	0,765	8	2,306	3,355	8	4,066	7,591
9	0,602	0,735	9	2,262	3,250	9	3,863	6,992
10	0,576	0,708	10	2,228	3,169	10	3,708	6,552
12	0,532	0,661	12	2,179	3,055	12	3,490	5,953
14	0,497	0,623	14	2,145	2,977	14	3,344	5,564
16	0,468	0,590	16	2,120	2,921	16	3,239	5,292
18	0,444	0,561	18	2,101	2,878	18	3,160	5,092
20	0,423	0,537	20	2,086	2,845	20	3,098	4,938
24	0,388	0,496	24	2,064	2,797	24	3,009	4,718
28	0,361	0,463	28	2,048	2,763	28	2,947	4,568
30	0,349	0,449	30	2,042	2,750	30	2,922	4,510
34	0,329	0,424	34	2,032	2,728	34	2,883	4,416
36	0,320	0,413	36	2,028	2,719	36	2,866	4,377
40	0,304	0,393	40	2,021	2,704	40	2,839	4,313
44	0,291	0,376	44	2,015	2,692	44	2,816	4,261
46	0,285	0,368	46	2,013	2,687	46	2,807	4,238
47	0,282	0,365	47	2,012	2,685	47	2,802	4,228
48	0,279	0,361	48	2,011	2,682	48	2,798	4,218
49	0,276	0,358	49	2,010	2,680	49	2,794	4,208
50	0,273	0,354	50	2,009	2,678	50	2,790	4,199
51	0,271	0,351	51	2,008	2,676	51	2,786	4,191
52	0,268	0,348	52	2,007	2,674	52	2,783	4,182
53	0,266	0,345	53	2,006	2,672	53	2,779	4,174
54	0,263	0,341	54	2,005	2,670	54	2,776	4,167
55	0,261	0,339	55	2,004	2,668	55	2,773	4,159
56	0,259	0,336	56	2,003	2,667	56	2,769	4,152